



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER**

*Effect of Work Environment, Organizational Culture to Organization
Commitment increase Performance of Library Employees At
UPT Jember University*

TESIS

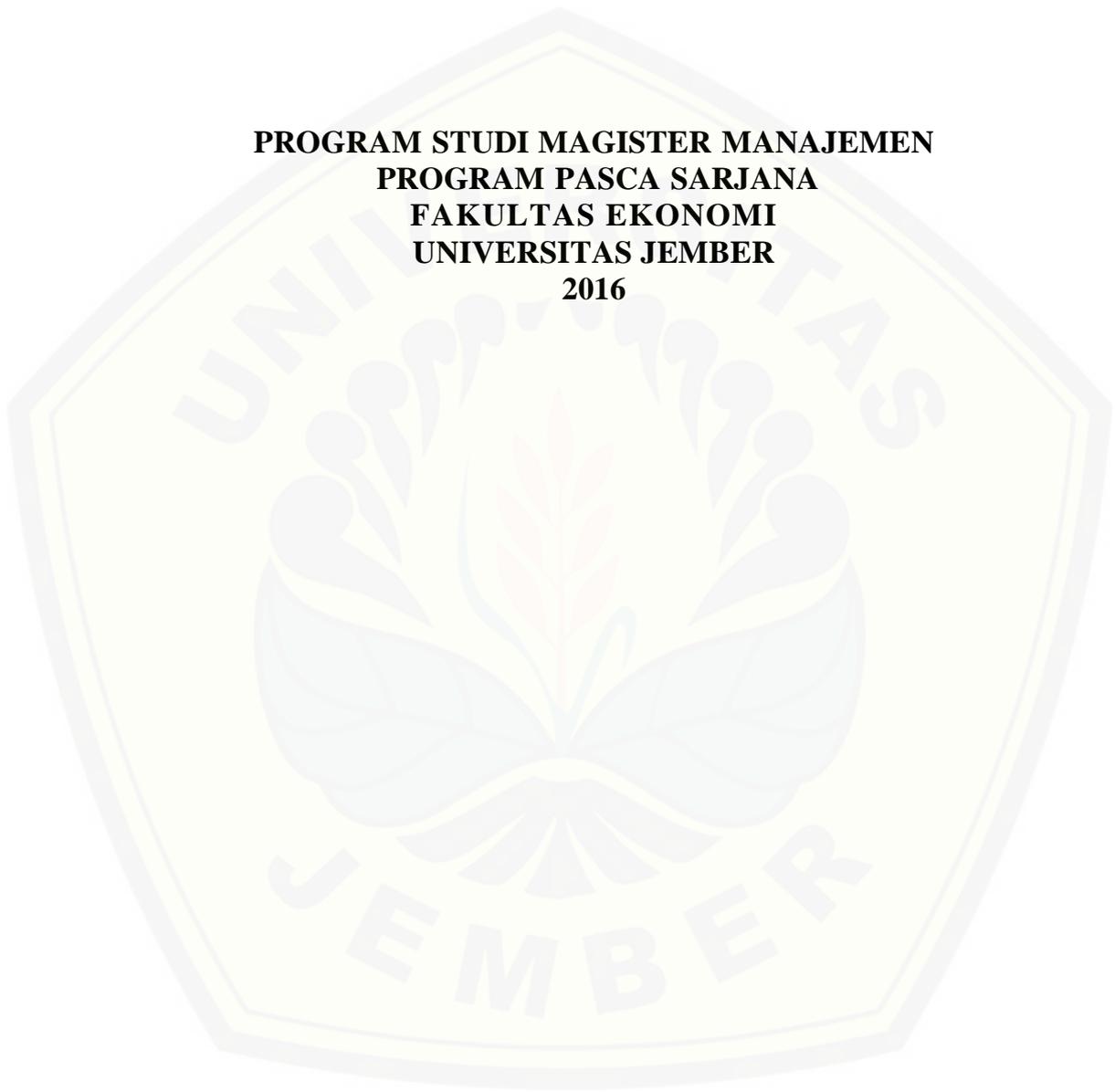
Oleh :

**ISWAHYUDI
NIM. 140820101044**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**







**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

*Effect of Work Environment, Organizational Culture to Organization
Commitment increase Performance of Library Employees
At UPT Library Jember University*

TESIS

Oleh :

**ISWAHYUDI
NIM : 140820101044**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

*Effect of Work Environment, Organizational Culture to Organization
Commitment increase Performance of Library Employees
At UPT Library Jember University*

TESIS

**Diajukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember**

Oleh :

**ISWAHYUDI
NIM : 140820101044**

Dosen Pembimbing Utama
Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 197501062000032001

Dosen Pembimbing Anggota
Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 196306141990021001

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ISWAHYUDI

NIM : 140820101044

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Jember ” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan karya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 Juni 2016

Yang Menyatakan,

Iswahyudi

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini disetujui
Tanggal : 24 Juni 2016

Oleh :
Pembimbing Utama

Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 197501062000032001

Pembimbing Anggota

Dr. Mochammad. Fathorrazi, M.Si
NIP. 196306141990021001

Mengetahui
Universitas Jember Pascasarjana
Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

*Effect of Work Environment, Organizational Culture to Organization
Commitment increase Performance of Library Employees
At UPT Library Jember University*

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Iswahyudi
NIM : 140820101044
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

.....**2016**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi S-2 pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Ketua Penguji : Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002
Anggota I : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE., M.Si
NIP. 197405022000032001
Anggota II : Dr. Handriyono, M.Si
NIP. 196208021990021001



Mengetahui / Menyetujui
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Moehammad. Fathorrazi, M.Si
NIP. 196306141990021001



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

*Effect of Work Environment, Organizational Culture to Organization
Commitment increase Performance of Library Employees
At UPT Library Jember University*

Telah dipertahankan didepan tim pembimbing/Penguji pada tanggal:
.....

Susunan Tim pembimbing/Penguji:
Ketua,

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE., M.Si
NIP. 196903291993032001

Dr. Handriyono, M.Si
NIP. 197106102001122002

Mengetahui/ Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

Ayahanda (alm) Suyatno, dan Ibunda Djuni Astuti atas kasih sayang, doa dan pengorbanan yang tulus diberikan kepadaku.....

Istriku tercinta Mumpuni Apriliyanti, SE terima kasih untuk bantuan tenaga, pemikiran dan perngorbanannya dalam membantu penyusunan tesis ini.....

Anak-anakku Prasetya Wicaksana dan Satriya Rineksa Wicaksana yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan Tesis ini.....

Seluruh Pegawai UPT Perpustakaan yang telah membantu dalam pengumpulan data dalam penyusunan tesis ini....

Saudara – saudaraku yang memberikan dukungan moril dan spiritual dalam penyelesaian penyusunan tesis ini....

HALAMAN MOTTO

Hidup akan memberi berkah jika jika kita bersyukur tanpa batas

Henry Ford

Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu harus lebih besar daripada ketakutanmu

Penulis

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sesuai dengan yang direncanakan.

Penulisan tesis ini disusun guna melengkapai tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk meyelesaikan Magister Manajemen pada program studi S-2 Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Penyusunan penelitian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Jember
2. Dr. Moehammad. Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember beserta seluruh staf pengelola yang telah banyak memberi bantuan dan dukungan selama masa pendidikan sampai selesai
4. Dr. Purnamie Titisari S.E, M.Si. selaku Pembimbing Utama yang juga berkenan meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan pengarahan sejak awal hingga selesainya tesis ini.
5. Para dosen Program Studi Magister Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah mengajar dengan penuh kesabran.
6. Seluruh Staf Administrasi Pasca Sarjana FE Universitas Jember yang telah memberikan bantuan pelayanan dengan baik.
7. Ayah tercinta (alm) Suyatno dan Ibu Djuni Astuti, atas segala pengorbanan dan doa dalam setiap langkah hidupku.
8. Istriku tercinta Mumpuni Apriliyanti, SE yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini serta anak – anakku Prasetya Wicaksana dan Satriya Rineksa Wicaksana yang memotivasi dan memberikan semangat dalam menempuh studi Magister Manajemen ini.

9. Keluarga, staf UPT Perpustakaan Universitas Jember dan Teman – teman angkatan tahun 2014, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan tesis ini
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan menambah pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Amin

Jember2016

Penulis,

Iswahyudi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner yang diperoleh dari pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis korelasi dengan menggunakan *software SPSS 18*. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara simultan maka alat analisis yang digunakan adalah uji uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori serta konsisten dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This research have goals are to know and analysis effect of work environment, organizational culture to organization commitment increase performance of library employees at UPT Jember University. This research is using kind of explanatory research with kuantitative aapproach by sampel is performance of library employees at UPT Jember University as much forty tree (43) sampel. Primary fact is using kuesioner result obtainable from performance of library employees at UPT Jember University. Analyse tools which use in this research is correlation analyse by software SPSS 18. To analyse the causal relation between the variable and to verify reseach of simultan wilful so, analyse tools which using is assumSIONt classic test. The result known that the work environment and organizational culture through organization commitment take effect performance of library employees At UPT Jember University by significant whre direct or indirect to performance of library employees at UPT Jember University. Result of this research support by some teories and consisten with before result of this research.

Key Word : *Work Environment, Organizational Culture, Organization Commitment and Performance of Library.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHANv
HALAMAN PERSEMBAHANvii
HALAMAN MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAKS	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori tentang Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Teori tentang Komitmen Organisasi.....	12
2.1.3 Teori tentang Budaya Organisasi.....	12
2.1.4 Teori tentang Kinerja Pegawai.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1	Kerangka Konseptual.....	18
3.2	Hipotesis Penelitian.....	19

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Rancangan Penelitian.....	24
4.2.	Penentuan Populasi dan Sampel.....	24
4.3.	Variabel Penelitian.....	26
4.3.1.	Variabel Independen (X).....	26
4.3.2.	Variabel Intervening (Z).....	26
4.3.3.	Variabel Dependen (Y).....	27
4.4.	Definisi Operasional Variabel.....	27
4.5.	Instrumen Penelitian.....	29
4.6.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
4.7.	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	30
4.8.	Analisis Data.....	32
4.8.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	32
4.8.1.1.	Pengujian Validitas.....	33
4.8.1.2.	Pengujian Reliabilitas.....	33
4.8.1.3.	Analisis Korelasi.....	34
4.9.1.	Uji Asumsi Klasik.....	35
4.9.1.1.	Uji Normalitas.....	35
4.9.1.2.	Uji Multikolinearitas.....	35
4.9.1.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	36
4.9.1.4.	Uji Autokorelasi.....	36
4.9.1.5.	Uji Hipotesis.....	37

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	39
5.1.1.	Sejarah Berdirinya UPT Perpustakaan UNEJ.....	39
5.1.2.	Visi dan Misi UPT Perpustakaan Universitas Jember..	40
5.1.3.	Struktur Organisasi dan Tugas Pegawai.....	41
5.1.4.	Jenis-jenis Pelayanan UPT Perpustakaan UNEJ.....	44

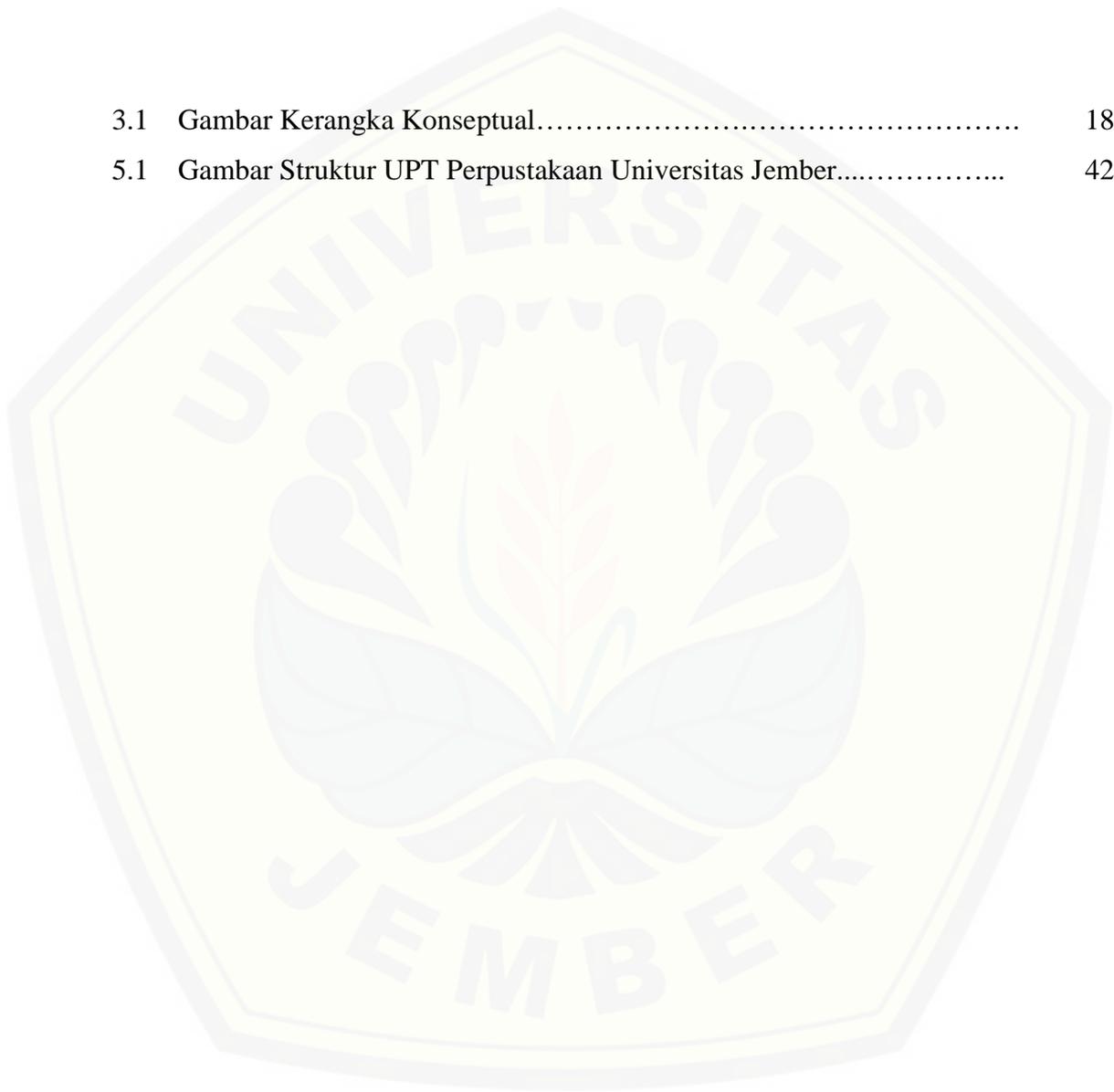
5.1.5. Jumlah Koleksi Buku dan Penataan Buku.....	45
5.2. Data Penelitian.....	46
5.2.1. Gambaran Umum Responden.....	46
5.2.2. Dekripsi Variabel Penelitian.....	48
5.2.2.1. Lingkungan Kerja.....	48
5.2.2.2. Budaya Organisasi.....	49
5.2.2.3. Komitmen Organisasi.....	50
5.2.2.4. Kinerja.....	50
5.3. Analisis Hasil Penelitian.....	51
5.3.1. Hasil Uji Kuesioner.....	51
5.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
5.3.3. Analisis Korelasi.....	54
5.3.4. Uji Asumsi Klasik.....	57
5.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	65
6.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

2.1	Tabel Penelitian Terdahulu.....	16
4.1	Tabel Ukuran sampel pada masing-masing Bagian UPT Perpustakaan Universitas Jember.....	26
4.2	Tabel Definisi Operasional Variabel.....	27
4.3	Tabel Skala Likert.....	29
4.4	Tabel Indeks Kriteria Realibilitas.....	34
5.1	Tabel Jenis Pelayanan UPT Perpustakaan Universitas Jember	45
5.2	Tabel Jumlah koleksi cetak di UPT Perpustakaan Universitas Jember	46
5.3	Tabel Jumlah Responden berdasarkan usia.....	47
5.4	Tabel Jumlah Responden berdasarkan tngkat pendidikan.....	47
5.5	Tabel Jumlah Responden berdasarkan tingkat golongan/pangkat.....	48
5.6	Tabel Penilaian Responden terhadap variabel Lingkungan Kerja.....	49
5.7	Tabel Penilaian Responden terhadap variabel Budaya Organisasi.....	49
5.8	Tabel Penilaian Responden terhadap variabel Komitmen Organisasi.....	50
5.9	Tabel Penilaian Responden terhadap variabel Kinerja.....	51
5.10	Tabel Uji validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja.....	52
5.11	Tabel Uji validitas dan reliabilitas Budaya Organisasi.....	52
5.12	Tabel Uji validitas dan reliabilitas Komitmen Organisasi.....	53
5.13	Tabel Uji validitas dan reliabilitas Kinerja Pegawai.....	54
5.14	Tabel Rangkuman Hasil Analisis Korelasi.....	55
5.15	Tabel Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	58
5.16	Tabel Hasil Uji Multikolinieraritas pada Persamaan 1 dan 2.....	59
5.17	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Persamaan 1 dan 2.....	60

Daftar Gambar

3.1	Gambar Kerangka Konseptual.....	18
5.1	Gambar Struktur UPT Perpustakaan Universitas Jember.....	42



LAMPIRAN

1. Angket Penelitian
2. Daftar Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember
3. Rekap Hasil Jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (Z) dan kinerja pegawai (Y)
4. Hasil uji korelasi
5. Hasil uji validitas
6. Hasil uji reliabilitas
7. Hasil uji normalitas
8. Hasil Uji heterokedestisitas
9. Foto Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berkaitan dengan masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi hendaknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Tiap organisasi pada umumnya di arahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu mencapai keuntungan yang maksimal dan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai di perusahaan atau organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terwujud secara maksimal yang akhirnya tujuan organisasi lebih cepat dan mudah tercapai. Seorang pegawai ketika memasuki dunia kerja masalah yang pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sudah ada, yang kedua berkaitan dengan masalah komitmen organisasi yang harus ditaati oleh pegawai terkait dengan tugas yang sudah diberikan serta dapat membuat pegawainya merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan tepat waktu dan menyelesaikannya sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Steers (1995) yang mengemukakan bahwa “ Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan segenap faktor yang ada di sekeliling ruangan kerja dan menjadi sebuah kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan pada umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam ruangan tersebut “.

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa “ Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sudah selayaknyalah pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Sedangkan, menurut Ahyari (2006) dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi atau perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas kepada pegawai diantaranya adalah kondisi kerja yang baik dan sehat, hubungan kerja sama yang baik antar pegawai, penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, rekreasi dan sebagainya. Dengan adanya penyediaan fasilitas tersebut diharapkan akan mampu menciptakan semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efisien sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Schein (2004) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Luthan (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk mengintegrasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang budaya kerja aparatur Negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku sumber daya manusia aparatur yang melaksanakan. Sehingga budaya kerja aparatur Negara dalam keputusan tersebut dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerja. Dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa para peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Luthas (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi UPT Perpustakaan Universitas Jember, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintahan bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik baik bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja Perpustakaan Universitas Jember akan meningkat.

Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi pada control tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, yang terletak pada perintah yang telah ada, melaksanakan kontrol dan mencapai efisiensi dalam penerapan tenaga kerja (Sunarto;1985:123). Tenaga kerja akan membalas dengan sangat baik dan kreatif tidak seperti ketika mereka dikontrol dengan sangat ketat oleh manajemen ditempatkan dalam jabatan yang telah ditempatkan secara sempit dan diberlakukan seperti suatu kebutuhan yang tidak diterima. Menurut Mahmudi (2005) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah :

1. Faktor personal / individu yang dalam hal ini meliputi : pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan motivasi, semangat, arahan, dan dukungan dari team leader.

3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan kerekatan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

UPT Perpustakaan Pusat Universitas Jember yang eksistensinya dimulai pada akhir tahun 1961 pada perjalannya telah banyak melakukan perubahan, baik dari sarana prasarana, teknologi informasi yang terus berbenah dan sumber daya pengelola perpustakaan yang semakin solid dengan adanya pustakawan yang sekarang berjumlah 15 orang. Untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan, relevan dan efisien, maka UPT Perpustakaan Universitas Jember mengembangkan dan menerapkan sistem otomasi perpustakaan. Melalui berbagai program manajemen dan kerjasama, UPT Perpustakaan Universitas Jember memperoleh penghargaan sebagai perpustakaan dengan mengembangkan dan menerapkan sistem informasi dan teknologi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan grand TPSDP periode 2004-2007 yang bertujuan pengembangan manajemen dan penyediaan sarana teknologi informasi. Pembinaan terus berlanjut dan tepat pada tanggal 6 November 2009, UPT Perpustakaan Universitas Jember dinyatakan telah memenuhi persyaratan sistem manajemen mutu dan layak menerima sertifikat ISO 9001:2008 dari MALCA-KAN (Komite Akreditasi Nasional). Pencapaian prestasi yang diraih oleh UPT Perpustakaan Universitas Jember adalah penerimaan Akreditasi A yang diberikan oleh Badan Akreditasi Perpustakaan Nasional pada akhir tahun 2015. Adanya beberapa penghargaan tersebut menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai meskipun masih ada kendala pada sumber daya manusia (pegawai) UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Beberapa kendala yang terdapat pada UPT Perpustakaan Universitas Jember yakni menurunnya kinerja pegawainya yang dapat dibuktikan dengan masih adanya budaya organisasi dimana masih adanya pegawai yang

meninggalkan ruangan saat jam kerja yang telah ditentukan yakni dari pukul 08.00 – 21.00 WIB, masih adanya karyawan yang menunda pelaksanaan tugas UPT namun disisi lain ada karyawan yang bekerja sampai lembur, keluar UPT pada saat jam UPT dan kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana UPT serta kurangnya pelayanan yang maksimal pada pengunjung perpustakaan. Permasalahan – permasalahan tersebut di atas harus segera diatasi dan tidak dapat dibiarkan yang akhirnya secara langsung dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja UPT Perpustakaan Universitas Jember dan secara tidak langsung merugikan pengunjung. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke (1976) dalam Robbins (1996:179) yang menyatakan bahwa “ Faktor-faktor yang lebih penting guna mendorong tingginya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang baik, imbalan yang pantas dan komitmen pegawai dalam bekerja”.

Apabila kinerja pegawai kurang maksimal maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Segini mungkin pihak manajerial terutama pimpinan organisasi agar dapat mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia yang ada pada UPT Perpustakaan Universitas Jember. Jika banyak karyawan yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dalam artian kurang komitmen dalam organisasinya dan belum lagi lingkungan kerja yang kurang kondusif maka tujuan yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. “ Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai” (Soegiyono, 2001:23). Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut- larut. Kesemua ini akan berdampak pada kinerja organisasi, dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Moon (2000) dalam penelitiannya menyatakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Smith(1996) dan Sulaiman (2002) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada UPT Perpustakaan Universitas Jember, sehingga diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Judul yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Jember “.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara independen dihubungkan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, dimana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, elemen-elemen tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama organisasi yaitu kinerja organisasi yang tinggi. Untuk itu, maka diajukan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada UPT Perpustakaan Universitas Jember?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan Universitas Jember?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada UPT Perpustakaan Universitas Jember?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, pengetahuan, dan pengembangan kajian teoritis terkait lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai .

2. Bagi Instansi

Secara praktis, hasil peneltian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan Perpustakaan Universitas Jember terkait bagaimana cara

meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian sudah selayaknyalah pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Steers (1995) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud yang ada di sekeliling ruangan kerja dan pada umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam ruangan tersebut. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Alex S Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai yang lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja (Sedamayanti 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai maupun hubungan dengan pimpinan. Apabila hubungan antara pegawai dengan pegawai dan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa

pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai pegawai.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja saja, tetapi akan lebih baik jika keduanya dilaksanakan secara maksimal.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Menurut Morrow, Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
3. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers dalam (Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

2.1.3 Budaya Organisasi

Menurut Mankunegara (2005) budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Menurut Harvey dan Brown (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner et al. (1996) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organization culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting,

seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner et al. 1996).

Menurut Schein (2004) budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu:

1. *Artifact (Artifacts)* : hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
2. Nilai-nilai yang didukung (*Espoused Values*) : Alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
3. Asumsi Dasar (*Basic Assumption*) : Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi

Sedangkan Luthans (2006), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati

Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

2. Norma

Adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit."

3. Nilai dominan

Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.

4. Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana pegawai dan atau pelanggan diperlakukan.

5. Aturan

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim Organisasi

Merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar. Hasil penelitian Kotter dan Heskett (1992, dalam Stoner *et al.* 1996) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat, dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi.

Penelitian tersebut mempunyai empat kesimpulan, yaitu:

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (H. Hadari Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Pengukuran variabel kinerja ini dapat menggunakan indikator-indikator seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervise yang diperlukan dan tingkat kehadiran. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah

target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Byars (1984, dalam Suharto dan Cahyono, 2005), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Fuad Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Hal tersebut sejalan dengan Bain (1982, dalam Smith 1996) yang menyatakan kinerja sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan, dan diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Belcher 1987, dalam Smith 1996). Penilaian instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerja akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan suplai, jam kerja dan ijin sakit.

Menurut Dharma (2001) menyatakan bahwa untuk dapat mengatur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatannya mempertimbangkan :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Pengukuran kuantitas ini melibatkan

perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai maka dapat dikatakan kinerjanya semakin tinggi dan sebaliknya jika pekerjaan tidak dapat mencapai hasil maksimal maka dapat dikatakan kinerjanya rendah.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan berupa kelengkapan atau kerapian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan Meir dalam As'ad (2005) kinerja dapat diukur dari hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Ketepatan waktu adalah ketepatan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan disamping faktor lain yang berasal dari luar perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai diantaranya adalah sebagaimana tercantum dalam tabel 2.1. di bawah ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	Judul	HASIL PENELITIAN
1	Leonardus Bintoro Surodilogo (2010)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.	Menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang

2	Dyah Lestari (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan Pengembangan Karir serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo	Lingkungan kerja, motivasi, perencanaan pengembangan karir serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
3	Ligia Jose Da Costa Belo (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste	Ketiga variabel bebas/independent (X) yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste.
4	Hendri Daniel Tobing (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) (Studi Kasus pada 4 KPKNL di Wilayah Jawa Timur)	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) (Studi Kasus pada 4 KPKNL di Wilayah Jawa Timur)
5	Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012)	Analisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (2012)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai.
6	Yetta Tri Nydia (2012)	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono	Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
7	Harmusa Oktaviani (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan paada koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah	Hasil analisis menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisiesan determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,426.

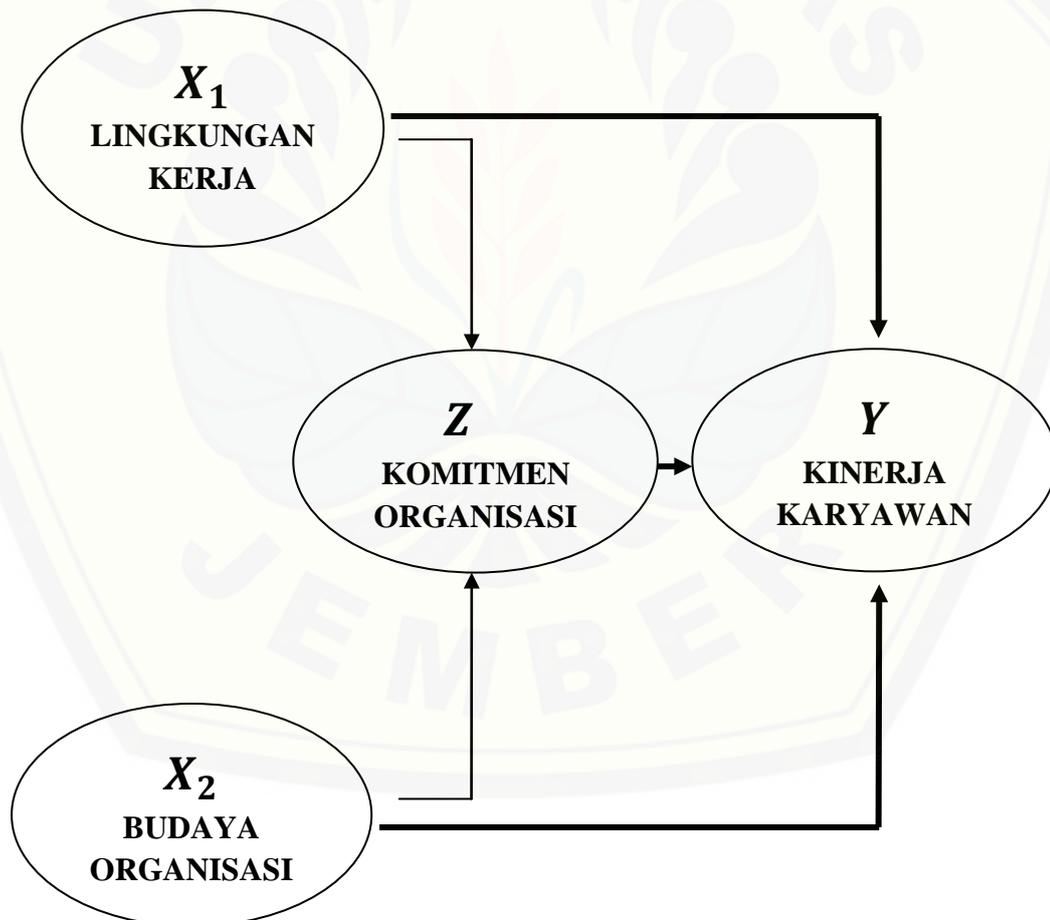
Sumber : Data yang diolah (2016)



BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan variabel, hubungan antar variabel-variabel penelitian yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis tampak pada gambar 3.1. di bawah ini :

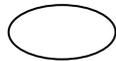


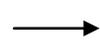
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Sumber :Thoha (1993:219)

Keterangan :

 = Indikator

 = Variabel

 = Pengaruh secara tidak langsung

 = Pengaruh secara langsung

a. VariabelDependen

X1 = LingkunganKerja

X2 = BudayaOrganisasi

b. Variabel Intervening

Z = KomitmenOrganisasi

c. VariabelIndependen

Y = KinerjaKaryawan

d. IndikatorLingkunganKerja

X1.1., X1.2., X1.3., X1.4., X1.5

e. IndikatorBudayaOrganisasi

X2.1., X2.2., X2.3., X2.4.

f. IndikatorKomitmenOrganisasi

Z1.1., Z1.2., Z1.3., Z1.4.

g. IndikatorKinerjaPegawai

Y1.1., Y1.2., Y1.3., Y1.4.

3.2.Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannyabelumsekuatproposisiataudalil (Umar, 2000).Sesuidenganvariabel-variabel yang akan diteliti makahipotesis yang akan diambil dalam penelitian ini adalah:

1. PengaruhLangsung LingkunganKerjaterhadapKinerjaPegawai

Menurut Anwar PrabuMangkunegara (2010),

lingkungankerjamempunyaihubungan yang sangatterhadapkinerjapegawai, motif berprestasi yang dimilikiolehpegawaiharusditumbuhkandaridalamdirisendiridanlingkungankerja, karena motif berprestasi yang tumbuhdaridalamdirisendirianmembentuksuatukekuatandiridanjikasituasailingkungankerjaturutmenunjangmakapencapaiankinerjaakanlebihmudah.

Lingkungankerja yang nyamaandanmenyenangkanbagipegawaimelaluihubungan yang baikdenganatasan, rekankerjamaupunbawahansertadidukungdengansaranadanprasaran yang memadai yang adaditempatkerjaakanmeningkatkankinerjapegawaidalambekerja.Berdasarkanurairantersebut, hipotesisdalampenelitianiniadalah :

H1 : LingkunganKerjaberpengaruhlangsung terhadapKinerjaPegawaipada PerpustakaanUniversitasJember.

2. PengaruhLingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap KinerjaPegawai

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam pelaksanaansuatupekerjaan,lingkungankerjainijuga dapatmenyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Handoko (2001: 196) menyatakan bahwa : “ Kinerja pegawai penting untukaktualisasidiri “. Artinya, pegawaiyang tidakmemperolehkinerja pegawaitidak akan pernah mengalamikematangan psikologik dan padagilirannyaakan menjadi frustrasi. Dalamlingkungankerjayang nyamandan menyenangkanakan membuat pegawailebih meningkatkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung dapat berpengaruhterhadap komitmen organisasi pegawai. Komitmen organisasi yang baikakanmembuatpegawailebihmeningkatkankondisilingkungankerjayang baik.Dengankondisilingkungankerjayangbaikmaka komitmenorganisasi pegawaisemakinmeningkat.Sebaliknyaalingkungankerjayang tidaknyamanakan menjadibebanbagi pegawai,haliniakanmengurangikinerja pegawai menurun.Berdasarkanurairantersebut, hipotesisdalampenelitianiniadalah :

H2: Lingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Harvey dan Brown (2009) menyatakan bahwa : “ Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan, Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa: “ Budaya organisasi yang kuat akan memperkuat kohesi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja pegawai “. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, menumbuhkan semangat kebersamaan dan meningkatkan rasa aman. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.

4. Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa “ Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut”. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, tanpa komitmen organisasi yang baik seluruh aktivitas pimpinan tidak dapat ditafsirkan bawahannya secara baik, selain itu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan Allend dan Meyer (1990:56) Budaya organisasi yang efektif akan menyebabkan komitmen organisasi meningkat akibat dari kepuasan kerja yang terdiri dari sistem kompensasi, pekerjaan yang sesuai, keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, kebersihan dan kenyamanan yang

terpenuhi, dan hubungan sosial (interaksi) dengan rekan kerja dan pimpinan terjalin dengan baik “. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Morrison (1994, dalam Sitty Yuwalliantin 2006) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena : (1) Pengaruhnya pada *turn over*. (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Benkhoff (1997), komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian. Mowday, Steers, dan Potter (1979, dalam Bourantas dan Papalexandris, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatannya dengan organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, *et al*) komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu uhal, seperti : Karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan kinerja yang tinggi dan memberikan dampak yang

positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dan dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.





BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya. Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk memperoleh jawaban atau penjelasan mengenai sesuatu yang diamati.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2006 : 5) menjelaskan bahwa : “Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*) “. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori karena tujuannya menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis diharapkan dapat menghasilkan teori baik yang mendukung teori sebelumnya maupun menolak teori sebelumnya sesuai dengan hasil pengujian hipotesisnya.

4.2. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri- cirinya akan diduga (Singarimbun, 1993 : 43). Selanjutnya Hadi (1997 : 98)

memberi pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember yang berjumlah 43 orang.

Sugiyono (2009:116) mengatakan bahwa : Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2006:115) menyebutkan bahwa : Untuk ancer-ancer, apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua., sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih ”.

Jumlah pegawai UPT Perpustakaan UNEJ sedikit dan termasuk populasi yang relatif kecil dan relative mudah dijangkau, sehingga metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sensus. Tujuannya yaitu, diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi. Berdasarkan dari pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember yang berjumlah 43 orang. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 4.1. :

**Tabel 4.1. Ukuran Sampel pada masing-masing Bagian
UPT Perpustakaan Universitas Jember**

Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki - Laki	Perempuan	
Kepala UPT Perpustakaan UNEJ	-	1	1
Tata Usaha	7	2	9
Pembinaan Koleksi	5	8	14
Pelayanan Sirkulasi Buku	6	3	9
Layanan Perujukan dan Koleksi Khusus	3	2	5
Pengembangan dan Kerjasama	3	3	6
Jumlah	24	19	43

Sumber : UPT PERPUSTAKAAN UNEJ (2016)

4.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:99). Variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

4.3.1. Variabel Independent (X)

Variabel Independen (X) adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel independent dalam penelitian ini adalah :

- a. Lingkungan Kerja (X1)
- b. Budaya Organisasi (X2)

4.3.2. Variabel Intervening (Z)

Variabel Intervening (Z) adalah variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan

antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah : Komitmen Organisasi (Z)

4.3.3. Variabel Dependent (Y)

Variabel Dependent adalah variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah : Kinerja Pegawai (Y)

4.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian, maka indikator pengukuran variabel-variabel dijelaskan seperti pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1	Lingkungan Kerja (X1) segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitasnya	<p>X1.1 : Luas Ruang Kerja Luas ruang kerja apakah mendukung untuk bekerja sehingga dapat mendorong semangat kerja</p> <p>X1.2 : Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Kondisi lingkungan fisik tempat kerja sangat representatif dan membuat senang bekerja.</p> <p>X1.3 : Peralatan Kerja Peralatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan`</p> <p>X1.4 : Hubungan dengan atasan Hubungan dengan atasan kerja sangat baik sehingga mendorong motivasi untuk bekerja</p> <p>X1.5. : Hubungan sosial Hubungan dengan rekan kerja sangat baik sehingga mendorong motivasi untuk bekerja</p>	<p>SKALA LIKERT 1 sampai 5 :</p> <p>a. Sangat Setuju (SS) nilai 5</p> <p>b. Setuju (S) Nilai 4</p> <p>c. Cukup setuju (CS) Nilai 3</p> <p>d. Tidak Setuju (TS) Nilai 2</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1</p>

2	<p>Budaya organisasi (X2) Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. (Robbin, 2006)</p>	<p>X2.1 : Mencerahkan seluruh kemampuan Dalam organisasi karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja</p> <p>X2.2 : Inisiatif (prakarsa) Anggota organisasi mempunyai inisiatif (prakarsa)</p> <p>X2.3 : Rapat (pertemuan) tepat waktu Rapat atau pertemuan dilakukan tepat waktu</p> <p>X2.4 : Rasa aman dengan pekerjaan Anggota organisasi merasa aman dan tenang dengan pekerjaannya</p>	<p>SKALA LIKERT 1 sampai 5 :</p> <p>a. Sangat Setuju (SS) nilai 5</p> <p>b. Setuju (S) Nilai 4</p> <p>c. Cukup setuju (CS) Nilai 3</p> <p>d. Tidak Setuju (TS) Nilai 2</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1</p>
3	<p>Komitmen Organisasi (Z) Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans 2006)</p>	<p>Z1.1 : Bekerja melampaui target Bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan untuk kemajuan organisasi</p> <p>Z1.2 : Menerima semua tugas Bersedia menerima semua tugas yang dibebankan dan tetap bersedia bekerja dengan organisasi</p> <p>Z1.3 : Bangga menjadi bagian organisasi Merasa bangga menjadi bagian organisasi</p> <p>Z1.4 : Organisasi member inspirasi Organisasi benar-benar memberi inspirasi yang baik untuk karyawan berprestasi</p>	<p>SKALA LIKERT 1 sampai 5 :</p> <p>a. Sangat Setuju (SS) nilai 5</p> <p>b. Setuju (S) Nilai 4</p> <p>c. Cukup setuju (CS) Nilai 3</p> <p>d. Tidak Setuju (TS) Nilai 2</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1</p>

4	Kinerja Pegawai (Y) Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan	<p>Y1.1 : Bekerja sesuai dengan kuantitas Bawahan bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan</p> <p>Y1.2 : Bekerja sesuai dengan kualitas Bawahan bekerja sesuai kualitas yang ditentukan</p> <p>Y1.3 : Bekerja sesuai dengan target Bawahan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan</p> <p>Y1.4 : Mempunyai inisiatif Bawahan mempunyai prakarsa lain dalam menyelesaikan tugas</p>	SKALA LIKERT 1 sampai 5 : a. Sangat Setuju (SS) nilai 5 b. Setuju (S) Nilai 4 c. Cukup setuju (CS) Nilai 3 d. Tidak Setuju (TS) Nilai 2 e. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1
----------	--	---	---

Sumber : Data yang diolah (2016)

4.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dari masing-masing variabel dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang dibagikan kepada responden untuk dijawab secara mandiri. Pengukuran variabel adalah proses pemberian angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu (Nazir, 2004: 143). Pengukuran atau yang biasa disebut penentuan skala penelitian merupakan hal yang perlu dilakukan, karena berawal dari skala ini dapat ditentukan teknis analisis yang dipergunakan.

Skala pengukuran dalam jawaban atas pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala ordinal berdasarkan Skala Likert (*Likert Scale*) dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Adapun skala likert dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Nazir (2004:143)

4.6. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di UPT Perpustakaan Universitas Jember tempat dimana peneliti bekerja tepatnya di Jalan Kalimantan No. 37 Jember. Alasan peneliti melakukan penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Jember yaitu UPT Perpustakaan Universitas Jember merupakan perpustakaan terbesar dengan koleksi terlengkap di Kabupaten Jember. UPT Perpustakaan Universitas Jember juga merupakan perpustakaan yang layanan sirkulasinya memperoleh sertifikat ISO 9001:2008. Selain itu, tempat penelitian ini diambil karena peneliti mencoba untuk mengurai fenomena-fenomena kinerja pegawai yang terjadi di dalam kantor perpustakaan sebagai bentuk pembelajaran dalam bidang manajemen. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember maka yang menjadi objek penelitian atau informan adalah pegawai. Periode penelitian bulan Agustus 2014 sampai Mei 2016.

4.7. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian harus menggunakan data, karena esensi kegiatan penelitian adalah memperoleh data untuk menjelaskan berbagai fenomena yang akan dibahasnya. Oleh karena itu peran data sangat penting untuk menganalisis suatu masalah dalam suatu penelitian. Upaya untuk mendapatkan data-data dengan objek penelitian yang akurat, maka harus digunakan teknik yang tepat.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara :

- a. Teknik observasi merupakan teknik pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diselidiki dengan jelas. Dalam penelitian ini metode observasi dilakukan dengan cara mengamati atau mengobservasi secara langsung tingkah laku atau kejadian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Implementasi dari teknik observasi yang saya

lakukan pada 43 pegawai (sampel) UPT Perpustakaan Universitas Jember yaitu dengan cara mengamati secara langsung tingkah laku atau kejadian tentang permasalahan yang sedang saya teliti. Pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan. Contoh fenomena tentang lingkungan kerja dapat diamati dari sikap pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember saat bekerjasama saat bekerja (*Foto terlampir*). Fenomena tentang kinerja pegawai dapat diamati dari prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.

- b. Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis (kuesioner) yang harus diisi oleh responden. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Peneliti memberikan kuesioner pada pegawai perpustakaan sebanyak 43 buah. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Kepala UPT dan Kepala Bagian untuk menilai kinerja bawahannya masing-masing. Kuesioner juga diberikan kepada staf/pegawai masing-masing bagian untuk menilai lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta menilai kinerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.
- c. Teknik wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung pada responden berdasarkan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner yang dikemas sesederhana mungkin yang nantinya akan menghasilkan data yang diperlukan.
- d. Teknik Dokumentasi
Teknik dokumentasi merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang ada pada UPT Perpustakaan Universitas Jember berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia terkait dengan

kebutuhan penelitian yang digunakan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh dari observasi.

Sedangkan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu :

Berdasarkan sumber perolehan data, maka data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud,2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini diantaranya adalah data pegawai dari masing-masing Unit Perpustakaan di lingkungan Perpustakaan Universitas Jember.
2. Data Sekunder yaitu sebagai data pendukung untuk melengkapi data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Universitas Jember tentang jumlah karyawan, daftar hadir pada tiap-tiap unit, dokumen tentang profil UPT Perpustakaan UNEJ, Karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan pegawai, golongan/pangkat pegawai, struktur pendidikan, lama bekerja), Falsafah dan Struktur Organisasi UPT Perpustakaan UNEJ (*data terlampir*).

4.8. Analisis Data

4.8.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan kualitas alat ukur yang memadai untuk penelitian ini, maka kuesioner yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu. Tujuannya adalah mengetahui kadar validitas setiap butir pertanyaan dalam kuesioner di masing – masing variabel penelitian dan untuk mengetahui reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk

meyakinkan bahwa data dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipercaya sebagai alat ukur. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan melihat koefisien korelasi dan *Cronbach Alpha* instrumen.

4.8.1.1. Pengujian Validitas

Validitas instrumen penelitian ini menyangkut ketepatan alat ukur untuk mengukur yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner penelitian ini harus mampu mengukur variabel-variabel yang hendak diukurnya, baik variabel X, variabel Y maupun variabel Z. Untuk mengukur kadar validitas ini maka setelah dilakukan uji coba terhadap responden yang memiliki karakteristik relatif sama dengan populasi penelitian ini, skor hasilnya dianalisis dengan cara mengkorelasikan nilai setiap butir pertanyaan dengan total skornya di masing-masing variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai masing masing item pertanyaan dengan total skor. Selanjutnya untuk mengetahui validitas item pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r tabel pada α 0,05. Dengan pengambilan keputusan pengujian pengujian sebagai berikut :

1. Item pertanyaan dikatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel.
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid apabila r -hitung $<$ r -tabel .

4.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ini menyangkut apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur atau tidak. Alat ukur dapat dipercaya apabila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama hasilnya relatif sama, selama aspek dalam diri subyek yang diukur belum berubah. Analisis reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik *test-retest*, yakni pemberian kuesioner kepada satu kelompok yang memiliki karakteristik relatif sama dengan anggota populasi sebanyak dua kali pemberian kuesioner kedua. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila r hitung $<$ r tabel, maka keseluruhan butir – butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel. Untuk mempermudah analisis juga

digunakan alat bantu komputer program SPSS. Rumus statistik untuk *Cronbach Alpha*., sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

dimana :

α = koefisien keandalan

k = jumlah variabel manifest yang membentuk variabel laten

r = rata-rata korelasi antar variabel manifest

Teknik ini dilakukan pada pernyataan-pernyataan handal sedangkan kriterianya menurut Arikunto (2008:56) tampak pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Indeks Kriteria Reliabilitas

NO	INTERVAL ALPHA CRONBACH	KRITERIA
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber : Arikunto (2008:56)

Besarnya koefisien ini antara nol hingga satu ($0 < \alpha < 1$), semakin besar nilai koefisien keandalan, maka semakin tinggi keandalan alat ukur yang digunakan. Nilai yang mendekati atau menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dan $\alpha > 0,4$ berarti cukup reliabel. Indikator dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi α 0,05.

4.8.1.3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat hubungan antar variabel terkait. Semakin tinggi nilai korelasinya semakin tinggi pula keeratan hubungan kedua variabel. Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan

masing masing variabel independen terhadap variabel dependen ketika variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.9.1. Uji Asumsi Klasik

4.9.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Suatu data yang memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas, adalah (Santoso,2001:214):

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

4.9.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Gujarati, 2003). Menurut (Santoso,2001:206), uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya multikolinearitas ini akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya atau dengan kata lain akan sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Langkah-langkah yang digunakan untuk mengindikasikan ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah:

- a. Melakukan estimasi pada model regresi dan mendapatkan nilai R^2 .
- b. Menganalisis matrik korelasi antar variabel independen.

- c. Apabila nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10 dan koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen cukup tinggi, maka terdapat gejala multikolinieritas.

4.9.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan absolut residual dengan variabel bebasnya. Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari 5 %, maka tidak terjadi Heterokedastisitas, sebaliknya jika angka lebih kecil dari 5 % maka terjadi Heterokedastisitas (Manurung et al, 2005).

Deteksi untuk mengetahui apakah terjadi kasus heteroskedastisitas atau tidak, daerah pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Santoso,2001:210):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.9.1.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu pada periode *t-1* (sebelumnya). Panduan untuk mengetahui apakah terjadinya autokorelasi atau tidak adalah sebagai berikut (Santoso,2001:219) :

1. Jika koefisien DW (Durbin Watson) di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

2. Jika koefisien DW (Durbin Watson) di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika koefisien DW (Durbin Watson) di atas +2 berarti ada autokorelasi.

Menurut Nagar dalam Nachrowi & Usman (2006:199), formulasi perhitungan pada Durbin Watson dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\rho = \frac{n^2 (1 - d / 2) + K^2}{n^2 - K^2}$$

Dimana:

n = banyaknya observasi

d = statistik d Durbin Watson

K = banyaknya koefisien termasuk titik intercept

P = uji autokorelasi

4.9.1.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas X secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y), (Sugiyono, 2008:84).

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_u = 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_u \neq 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$.

c. Membandingkan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini:

- 1) Apabila signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian pada bab terdahulu baik pengujian-pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka pada bagian ini peneliti ingin menarik sebuah kesimpulan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil antara lain :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.
- 2) Lingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.
- 4) Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.
- 5) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.

6.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran terkait dengan permasalahan dan hasil penelitian ini yaitu :

- 1) Dari pembahasan dapat dilihat bahwa institusi hendaknya memperhatikan kepuasan dan prestasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan memberi motivasi yang tinggi terutama dalam hal sebagai berikut:
 - a. Kecukupan dan ketepatan gaji yang diterima.
 - b. Kegiatan olah raga dan kerja bakti/bakti sosial.
 - c. Membina hubungan baik antara pegawai dengan pimpinan.
 - d. Adanya kebebasan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

- e. Adanya penghargaan hasil kerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya dan akademisi, bahwa penelitian ini masih perlu ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya antara lain :
- a. Variabel penelitian hendaknya ditambah dengan variabel penelitian lain supaya diperoleh hasil yang lebih akurat, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.
 - b. Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 2006. *Manajemen Produksi II*, Edisi Ketiga, Badan FE, Yogyakarta
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, 1993. "Transformational Leadership And Organizational Culture", *Public Administration Quarterly*, 17:1,112-121.
- Chen, Li Yueh, 2004. "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Cokroaminoto, 2007. "Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)," [Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai kinerja karyawan](https://www.google.com/search?q=Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai+kinerja+karyawan).
- DwiCahyono dan Imam Ghazali, 2002. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 5, No. 3, September 2002, h. 341- 364.
- Flippo, Edwin B, 1994. "Manajemen Personalia ", Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L et al 2006. "Organizations (Behavior, Structure, Processes)", Twelfth Edition, McGrow Hill.
- H.Hadari Nawawi, 2003. "Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi", Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Intan Ratnawati. Chaterina Melina Taurisa.2012. Analisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (2012). *Jurnal Riset*. Universitas Negeri Surabaya.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005. "Perilaku Organisasi ", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

_____, " *Perilaku Organisasi* ", Buku 2, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

Koesmono, H., 2005. " *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor Di Jawa Timur* ". Disertasi (Tidak Dipublikasikan). Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Lestari Dyah, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan Pengembangan Karir serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Universitas Jember.

Luthans, Fred, 2006. " *Perilaku Organisasi* ", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta

Mahmudi, 2005. " *Manajemen Kinerja Sektor Publik* ", Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001. " *Manajemen Sumberdaya Manusia* ", Buku 1, Salemba Empat Jakarta.

McNeese-Smith, Donna, 1996. " *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment,*" *Hospital and Health Services Ad* Vol. 41 No. 2, p. 160-175

Menon, Maria E, 2002. " *Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus*", *The International Journal of Educational Management*, 16 February, 91-97.

Miftah Thoha, 1983. " *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya* ", Edisi 1, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Morrow, Mc Elroy dan Blum 1988. " *Work Commitment Among Departement of Transfortation Employees, Profesional Notes,*" *Review of Public Personnel Administration*, Vol 8, No.3, p. 96-104.

Nydia ,Yetta Tri. 2012, Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai lapangan SPBU Coco pertamina MT Haryono. *Jurnal Riset*. Universitas 17 Agustus Surabaya.

Oktaviani , Harmusa. 2014, Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan paada koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa

Tengah. Jurnal Roset (Tidak Diperdagangkan). Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya.. Tidak Diperdagangkan.

*Intan Ratnawati. Chaterina Melina Taurisa.*2012. Analisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (2012). Jurnal Riset. Universitas Negeri Surabaya.

Reddin, W.J, 1967, “*The 3-D Management Style Theory: A Typology Based On Task and Relationship Orientations,*” Training and Development Journal, April, 8-17

Robbins, Stephen P, 2006. “*Perilaku Organisasi*”, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Schein, Edgar H, 2004. “*Organizational Culture and Leadership* “, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.

Siagian, Sondang P, 2002. “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.

Sitty Yuwalliatin, 2006. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*”, EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.

Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 1996.“*Manajemen* “, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer.

_____, 1996. “*Manajemen* ”, Jilid II, PT Bhuana Ilmu Populer.

Suhana, 2007. “*Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java),*” Usahawan No. 10, TH XXXVI, Oktober 2007, h. 47- 53.

Suharsimi Arikunto, 2006. “*Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*”, PT RINEKA CIPTA, Jakarta.

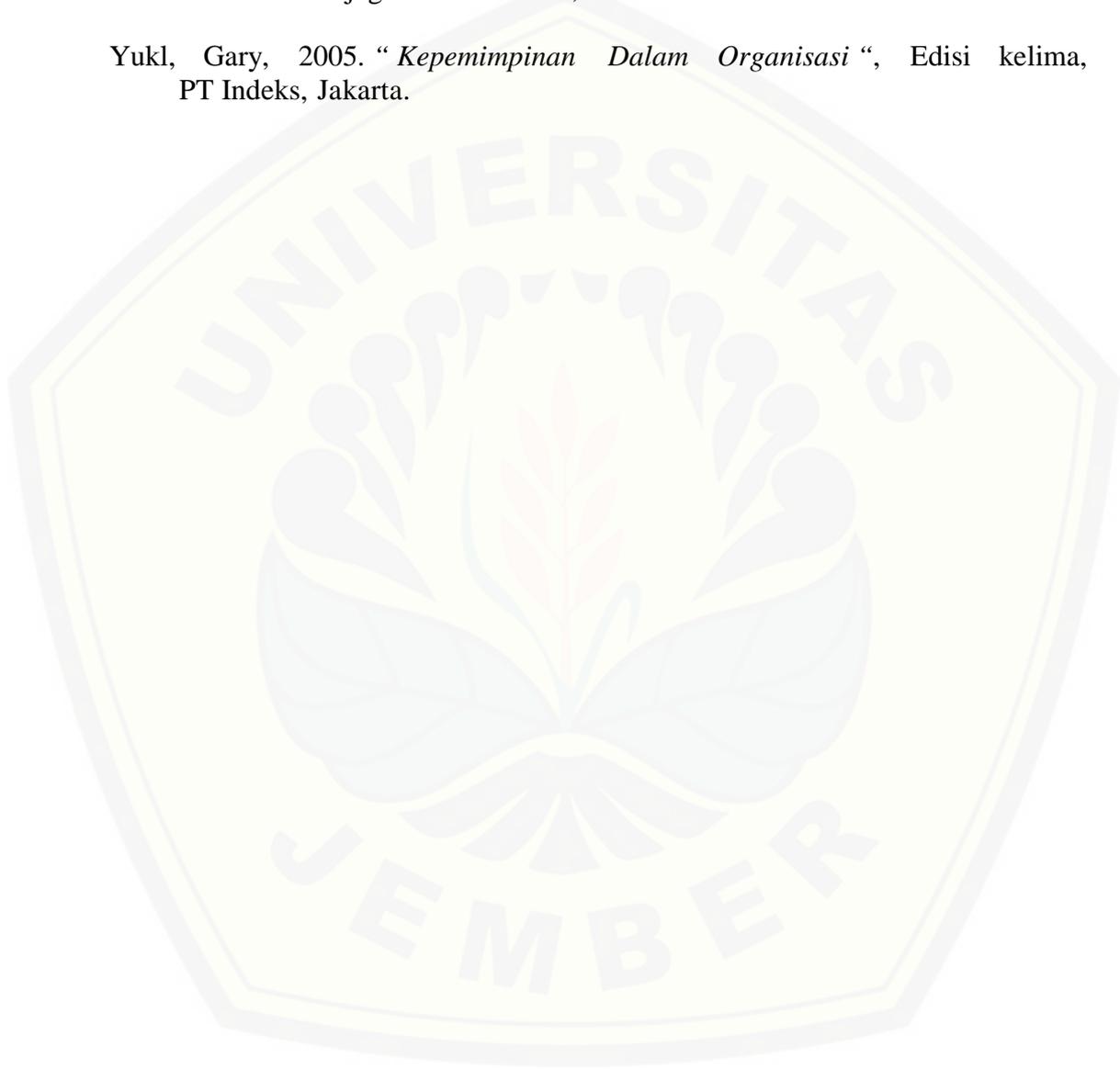
Sunarto, 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* “, Amus, Yogyakarta.

Surodilogo, Leonardus Bintoro. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Universitas Jember

Tobing, Daniel, Hendri, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) (Studi Kasus pada 4 KPKNL di Wilayah Jawa Timur). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Universitas Jember.

Veithzal Rivai, 2004. “ Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi “, Edisi Kedua. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yukl, Gary, 2005. “ Kepemimpinan Dalam Organisasi “, Edisi kelima, PT Indeks, Jakarta.



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER

Sehubungan dengan penelitian tentang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER, maka dengan ini kami mohon pada Pimpinan, Staf PERPUSTAKAAN Universitas Jember untuk mengisidaftarkan pernyataan/kuisisioner yang terlampir.

Kami berharap agar semua jawaban yang disampaikan benar-benar berasal dari pemikiran, kesulitan atau harapan yang ingin para Pimpinan, Staf perpustakaan sampaikan, dan tidak ditekan dari pihak manapun yang mempengaruhi jawaban yang saudara berikan. Segala bentuk jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya.

Apabila terdapat kesulitan dalam pengisian kuisisioner ini, anda dapat memintakan penjelasan pada saya selaku peneliti. Semoga perserta anda dapat mengkomodirpendapat dan harapan Pimpinan, dan staf perpustakaan sekalian.

Atas perserta yang kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth, **RESPONDEN**

di-
Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Jember, untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Atas kerjasamanya yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Unit Kerja :

PERNYATAAN - PERNYATAAN

Petunjuk:

Berikan jawab dengan tanda (X) terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita.

Keterangan:

SS : sangat setuju

S : setuju

CS : cukup setuju

KS : kurang setuju

STS : sangat tidak setuju

**Variabel Bebas/Independent (X)
Diisi oleh Pegawai**

NO	VARIABEL PENELITIAN	STS 1
LINGKUNGAN KERJA (X.1)		
1	Ruang tempat kerja mendukung untuk bekerja dengan baik	
2	Kondisi lingkungan fisik tempat kerja sangat representatif dan membuat senang dalam bekerja	
3	Peralatan kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan	
4	Hubungan dengan atasan sangat baik sehingga mendorong semangat kerja	
5	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik, sehingga mendorong semangat kerja	
BUDAYA ORGANISASI (X.2)		
1	Pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.	
2	Semua pegawai mempunyai inisiatif (prakarsa).	
3	Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.	
4	Pegawai merasa aman dengan pekerjaannya.	

**Variabel Intervening (Z)
Diisi oleh Pegawai**

NO	VARIABEL PENELITIAN	JAWABAN				
		STS 1	KS 2	CS 3	S 4	STS 5
KOMITMEN ORGANISASI (Z)						
1	Pegawai bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil					

	ilsukses.					
2	Pegawai bersedia menerima semua macam usulan agar tetap bekerja di perpustakaan.					
3	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari perpustakaan.					
4	Perpustakaan ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi pegawai untuk berprestasi.					

**Variabel Depent/Tergantung (Y)
Diisi oleh Pemimpin**

NO	VARIABEL PENELITIAN	JAWABAN				
		STS 1	KS 2	CS 3	S 4	STS 5
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1	Bawahan dapat bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan					
2	Bawahan bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan					
3	Bawahan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Bawahan mempunyai prakarsa lain dalam menyelesaikan tugas.					





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER

Sehubungan dengan penelitian tentang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER, maka dengan ini kami mohon pada Pimpinan, Staf PERPUSTAKAAN Universitas Jember sudilah kiranya untuk mengisi daftar pernyataan/kuisisioner yang terlampir.

Kami berharap agar semua jawaban yang disampaikan benar-benar berasal dari pemikiran, kesulitan atau harapan yang ingin para Pimpinan, Staf perpustakaan sampaikan, dan tidak ditekan dari pihak manapun yang mempengaruhi jawaban yang saudara berikan. Segala bentuk jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya.

Apabila terdapat kesulitan dalam pengisian kuisisioner ini, anda dapat memintakan penjelasan pada saya selaku peneliti. Semoga perserta anda dapat mengkomodir pendapat dan harapan Pimpinan, dan staf perpustakaan sekalian.

Atas perserta yang kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth, **RESPONDEN**

di-

Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Jember, untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kerjasamanya yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Unit Kerja :

PERNYATAAN - PERNYATAAN

Petunjuk:

Berikan jawaban dengan tanda (X) terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauhmana pernyataan itu sesuai dengan realita.

Keterangan:

SS : sangat setuju

S : setuju

CS : cukup setuju

KS : kurang setuju

STS : sangat tidak setuju

**Variabel Bebas/Independent (X)
Diisi oleh Pegawai**

NO	VARIABEL PENELITIAN	JAWABAN				
		STS 1	KS 2	CS 3	S 4	STS 5
LINGKUNGAN KERJA (X.1)						
1	Ruang tempat kerja mendukung untuk bekerja dengan baik					
2	Kondisi lingkungan fisik tempat kerja sangat representatif dan membuat senang dalam bekerja					
3	Peralatan kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan					
4	Hubungan dengan atasan sangat baik sehingga mendorong semangat kerja					
5	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik, sehingga mendorong semangat kerja					
BUDAYA ORGANISASI (X.2)						
1	Pegawai mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.					
2	Semua pegawai mempunyai inisiatif (prakarsa).					
3	Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.					
4	Pegawai merasa aman dengan pekerjaannya.					

**Variabel Intervening (Z)
Diisi oleh Pegawai**

NO	VARIABEL PENELITIAN	JAWABAN				
		STS 1	KS 2	CS 3	S 4	STS 5
KOMITMEN ORGANISASI (Z)						
1	Pegawai bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses.					

2	Pegawai bersedia menerima semua macam usulan agar tetap bekerja di perpustakaan.					
3	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari perpustakaan.					
4	Perpustakaan ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi pegawai untuk berprestasi.					

**Variabel Depent/Tergantung (Y)
Diisi oleh Pemimpin**

NO	VARIABEL PENELITIAN	JAWABAN				
		STS 1	KS 2	CS 3	S 4	STS 5
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1	Bawahan dapat bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan					
2	Bawahan bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan					
3	Bawahan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Bawahan mempunyai prakarsa lain dalam menyelesaikan tugas.					



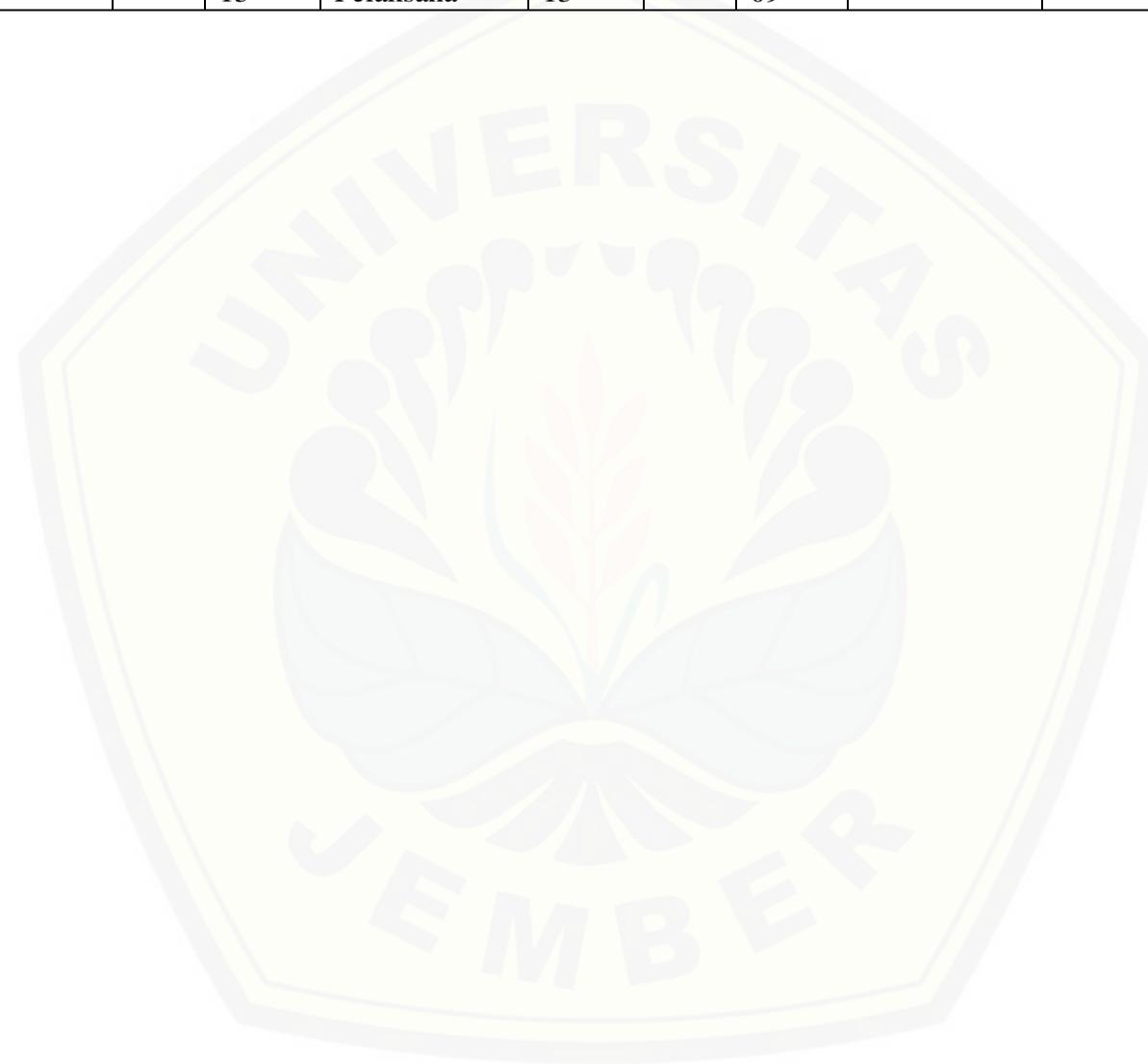


**DATA KEADAAN PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN
2016**

TenagaPustakawan

NO	NAMA	NIP	KARPEG	PANGKAT		JABATAN		CPNS		PENDIDIKAN		CATATAN USIA
				GOL	TMT	NAMA	TMT	TGL	BLN THN	NAMA	LULUS TAHUN	
1	Dra.Tri Lestari Mg.,SIP. M.Si*)	195604141982032 001	C.050288 2	IV / a	10 04	Pstkwn.Mady a	04 01	1	03 82	UGMS2	2002	14 – 04 – 1956
2	Dra. Sukesi, S.Sos	196005201982022 002	C.050288 3	IV / a	04 07	PstkwnMadya	06 04	1	02 82	UNPAD S1	1995	20 – 05 – 1960
3	Siti Fatimah, B.Sc, SE	196010131986022 001	E. 093280	III / d	10 11	PstkwnPenyel ia	04 10	1	02 86	MONSER	1984	13 – 10 – 1960
4	Ida Widiastuti,S.Sos, M.I.Kom.	197711202001122 002	L 015936	III / d	0414	Pstkwn. Muda	06 09	1	12 01	UNPAD S2	2014	20 – 11 – 1977
5	Karwijati, A.Ma*)	195611211982032 001	C. 0502904	III / c	04 10	Pstkwn.Penye lia	11 09	1	03 82	UGM D2	1996	21 – 11 – 1956
6	Syofi'ah, A.Ma*)	195605031986012 001	E. 093279	III / c	04 10	PstkwnPenyel ia	11 09	1	01 86	UNAIR D2	1996	03 – 05 – 1956
7	Riyanto, A.Ma	196305311987091 001	E. 742945	III / c	10 11	PstkwnPenyel ia	04 10	1	09 87	UNHAS D2	1993	31 – 05 – 1963
8	H. Sunarto, S.Sos	196511151988121 001	J. 103784	III / b	04 08	Pstkwn. Muda	10 12	1	12 88	SERUJI S1	2003	15 – 11 – 1965
9	Kurnadi, S.Sos	197707172002121 002	L.120992	III / c	10 11	Pstkwn.Muda	07 11	1	12 02	UNPAD S1	2001	17 – 07 – 1977
10	Iswahyudi, S.Sos	197210262005011 001	M. 107472	III / c	04 14	Pstkwn. Muda	1013	1	01 05	UWK S1	2002	26 – 10 – 1972
11	Sudarnoto, A.Ma	196406171987021 001	E. 293068	III / b	04 10	Pstkwn Penyel ia	1012	1	02 87	UNAIR D2	1994	17 – 06 – 1964
12	Mimik Nur S., A.Ma	196312021986032 013	K.319381	III / b	1012	PstkPelaksLa nj	0612	1	03 86	UNAIR D2	1994	12 – 02 – 1963
13	Maya Pradhipta H., S.Sos	197904242005012 002	M.107469	III / b	10 11	Pstkwn.Muda	04 10	1	01 05	UNPAD S1	2003	24 – 04 – 1979
14	Khusnun Nadhifah, A.Md, S.Kom	197202052005012 001	M.107474	III / a	04 12	Pstkwn.Perta ma	0313	1	01 05	UNIPDU S1	1993	05 – 02 – 1972

15	Ratna Sari, A.Md	197903122005012001	M.107475	III / a	1012	Pstk. Pelaks Lanj	0612	1	0105	UNAIR D3	2001	12 – 03 – 1979
16	Suwardi	197206132008101001	P.261952	II / b	1012	Pstk. Pelaksana	1012	1	1008	D2	1993	13 – 06 – 1972
17	Erwin Hendarto	197809182009101002	P. 390524	II / b	1013	Pstk. Pelaksana	0913	1	1009	SMU	1997	18 – 09 – 1978



Keterangan

S2 : 2 Orang

S1 : 7 Orang

D3 : 1 Orang

D2 : 6 Orang

***) Pensiun tahun 2016**

No	NAMA	NIP	KARPE G	PANGKAT		JABATAN		TMT CPNS			PENDIDIKAN		CATATAN USIA	MASA KERJA		
				GO L	TMT	NAMA	TMT	TGL/BLN/THN	NAMA	LULUS TAHUN	TH N	BL N				
1.	Ir. Eddy Suhan	196612302001121001	L015915	III/c	0 0 1 1	Kasubag. TU	0 1 4 2	1	12	0 1	Univ. Gunadar ma	S1	1992	30-12-1966	8	0
2.	A. Taufik H., S.Kom	197601201999031004	J. 000769	III / b	1 0 0 9	Pranata.Kom. Pertama	1 1 3 3	1	3	9 9	UNMUH Jember	S1	2011	20 - 01 - 1976	12	0
3.	Sih Tunggal Panuwun	196404261985031005	D041358	III/b	0 0 1 3	Fungsional Umum	1 1 4 4	1	3	8 5	SMA	-	1984	26-01-1964	22	0
4.	Damayanti Pratama, SS	196503272005012001	M10747 9	III/ c	0 0 1 5	Fungsional Umum	1 0 5 5	1	1	0 5	UNEJ	S1	1992	27-03-1965		
5.	Angwar, SE	196811132002121005	L06599	III/a	0 1 1 1	Fungsional Umum	1 1 1 1	1	12	0 2	UNMUH	S1	2011	13-11-1998	11	0
6.	UmiKustantinah, S.P.	196612032001122002	L. 01591	III / a	0 1 4 1	Fungsional Umum	4 1 1 1	1	12	0 1	UNMUH	S1	2011	03 -12 -1966	15	02
7.	Diana Puji Lestari	197801042009102001	-	II/b	0 0 1 9	Fungsional Umum	1 0 9 9	1	04	0 9	SMA	-	1997	04-01-1978		
8.	MuhamadImron	197402092005011001	M. 107482	II / c	0 1 4 3	Fungsional Umum	4 0 9 9	1	1	0 5	SLTA	-	1999	09 -02 - 1974	4	03
9.	Kacung	197101052008101001	P.26191 9	II / b	1 1 0 2	Fungsional Umum	1 1 0 2	1	10	0 8	SMA	-	1991	05 - 01 - 1971	12	03
10.	KholifBasri	197406142008101001	P. 261918	II / b	1 1 0 2	Fungsional Umum	1 1 0 2	1	10	0 8	MAN	-	1994	14 - 06 - 1974	12	01
11.	Muhammad Siyadi	196606161987091001	E. 512072	II / a	0 8 9 9	Fungsional Umum	0 1 9 3	1	09	8 7	SD	-	1984	16 - 06 - 1966	21	0
12.	Ardahim*)	195802101990021001	E. 792998	II / a	0 0 4 9	Fungsional Umum	0 1 2 5	1	02	9 0	SD	-	1987	10 - 02 - 1958	19	0

Keterangan :
S1 = 4 Orang

SLTA = 5 Orang

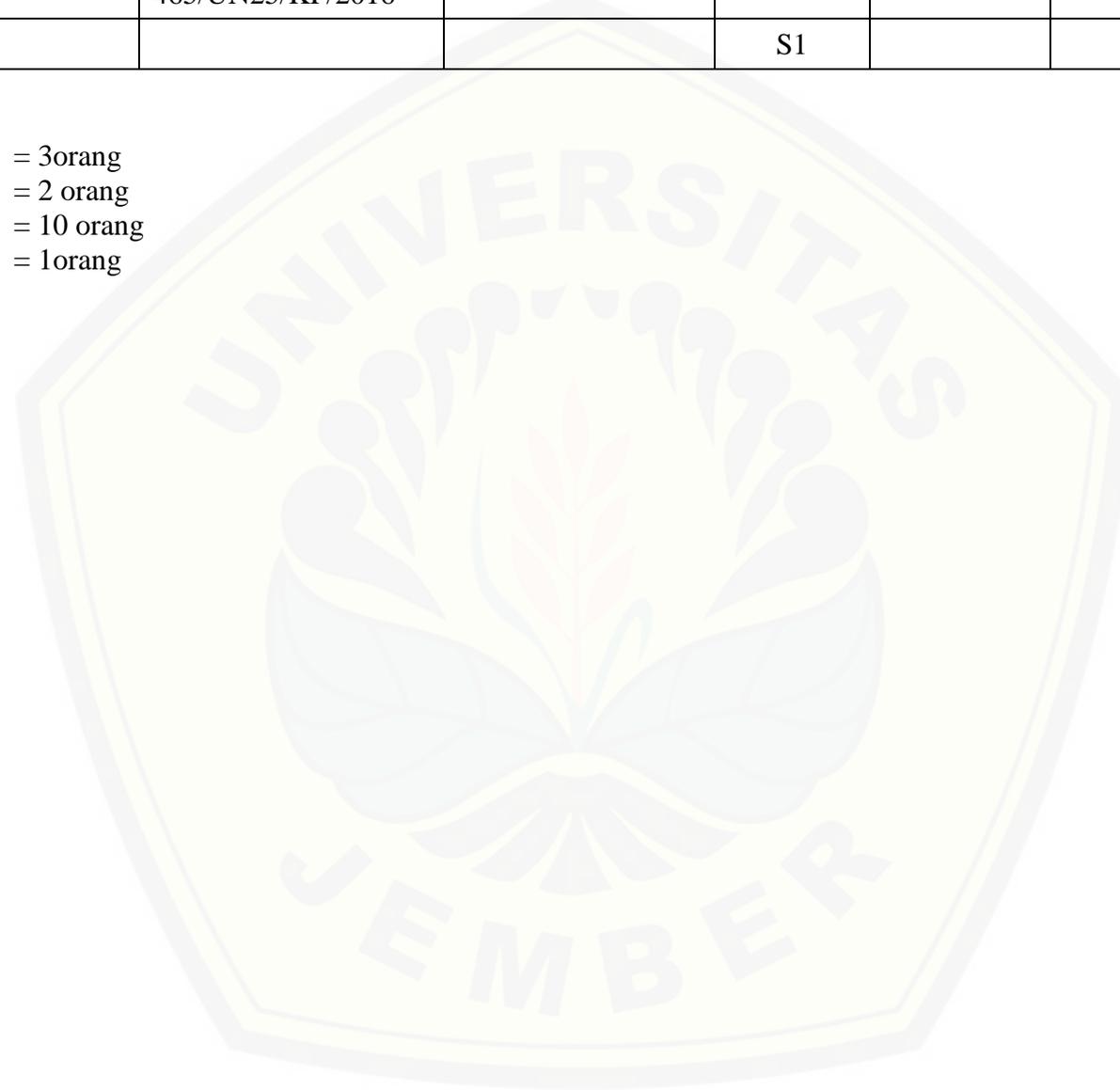
SD = 2 Orang
)Pensiun tahun
2016

NO	NAMA	NRP	NO.KONTRAK	TGL KONTRAK	PENDIDIKAN		CATATAN USIA	TMT
			AWAL		NAMA	LULUS TAHUN		
1.	FendiKristoni	760007054	No. 11245/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMK	2001	Jember, 11 Nopember 1982	01 Desember 2007
2.	Rudi Hartono	760007057	No. 11244/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMK	2003	Jember, 11 Agustus 1984	01 Desember 2007
3.	AgusSalim	760007056	No. 11248/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMP	1999	Jember, 10 Oktober 1980	01 Desember 2007
4.	Tri Basuki	760007058	No. 11243/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMU	1996	Jember, 13 Desember 1977	01 Desember 2007
5.	Heriyanto	760007059	No. 11247/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMU	1999	Jember, 05 Mei 1979	01 Desember 2007
6.	Hasyim	760007060	No. 11242/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	SMK	1999	Jember, 01 Juni 1981	01 Desember 2007
7.	MuhamadHasan	760007055	No. 11246/H25/KP7/2007	03 Desember 2007	MAN	1991	Jember, 03 Februari 1972	01 Desember 2007
8.	Rudy Kusbiantoro	760009162	No. 2988/H25/KP7/2009	31 Maret 2009	SMA	1999	Jember, 15 Maret 1980	01 April 2009
9.	Desy Fardiana, A.Md	760050418	No.3868/H25/KP7/2005	01 oktober 2005	D3	2004	Lumajang, 29 Desember 1982	01 oktober 2005
10.	Arini Sulistyoningrum, A.Md	760014647	No. 15014/UN25/KP/2014	12 Desember 2014	D3	2013	Jember, 10 Februari 1990	02 Januari 2015
11.	Teddy Karuniawan, SE.	760012453	No. 2246/UN25/KP.7/2012	29 Februari 2012	S1	2008	Jember, 11 Desember 1984	01 Maret 2012
12.	Reva Agus Maulana	760014602	No. 2238/UN25/KP/2014	27 Februari 2014	SMK	2012	Jember, 31 Agustus 1994	01 Maret 2014
13.	Angga Indra Sukma	760014603	No. 2239/UN25/KP/2014	27 Februari 2014	MAN	2003	Jember, 29 September 1983	01 Maret 2014

14.	Muhammad Arif Tarchimansyah	760014604	No. 2237/UN25/KP/2014	27 Februari 2014	SMA	2005	Jember, 1 Desember 1986	01 Maret 2014
15.	CandraAndiIrawan, S.TP	760016775	No. 465/UN25/KP/2016	14 Januari 2016	S1	2005	Jember, 29 Januari 1980	31 Juli 2016
16.	Bonielfar Martha				S1			

Keterangan:

: S1 = 3orang
: D3 = 2 orang
: SMA = 10 orang
SLTP = 1orang



REKAP KUISIONER

N	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
1	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3
11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	4	2	3	3
12	5	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	5	4	3	2	4	2	4	3
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
15	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
16	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
23	3	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	4	4	3	4
24	3	4	3	3	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
25	4	3	5	5	3	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
28	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
29	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3
31	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
32	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4
36	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
37	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

43	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



HASIL ANALISIS KORELASI PERSAMAAN I

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOMITMEN_ORG	8.30	2.199	43
LINGK_KERJA	9.77	2.534	43
BUDAYA_ORG	10.09	1.770	43
KINERJA	12.09	1.885	43

Correlations

		KOMITMEN_ORG	LINGK_KERJA	BUDAYA_ORG
Pearson Correlation	KOMITMEN_ORG	1.000	.423	.494
	LINGK_KERJA	.423	1.000	.382
	BUDAYA_ORG	.494	.382	1.000
Sig. (1-tailed)	KOMITMEN_ORG	.	.002	.000
	LINGK_KERJA	.002	.	.006
	BUDAYA_ORG	.000	.006	.
N	KOMITMEN_ORG	43	43	43
	LINGK_KERJA	43	43	43
	BUDAYA_ORG	43	43	43

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.555 ^a	.309	.274	1.874	.309	8.925	2	40	.001	1.876

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN_ORG

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.659	2	31.329	8.925	.001 ^a
	Residual	140.411	40	3.510		
	Total	203.070	42			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN_ORG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.095			1.753		.624	.536	
	LINGK_KERJA	.238	.123	.275	1.930	.061	.423	.292	.254	.854	1.171
	BUDAYA_ORG	.484	.177	.389	2.737	.009	.494	.397	.360	.854	1.171

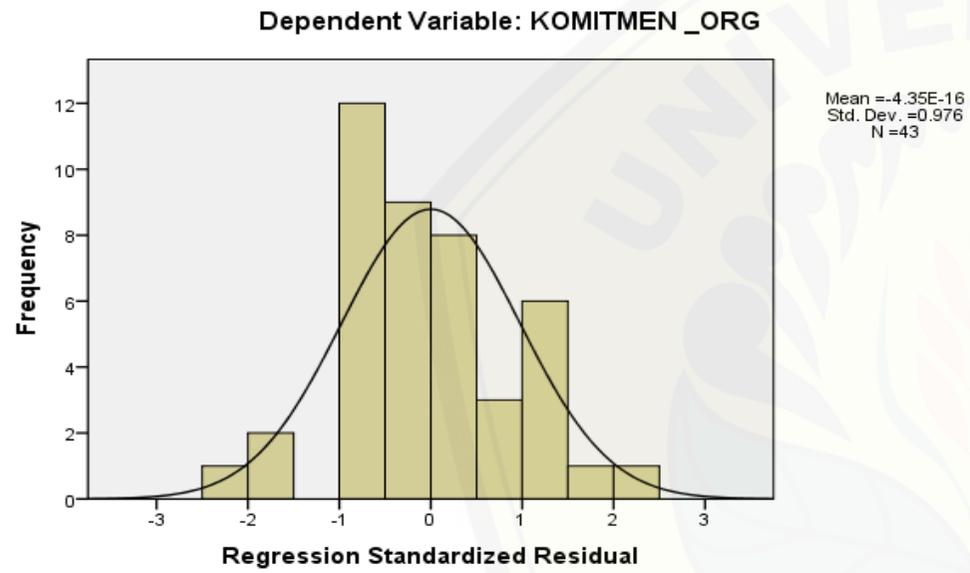
a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORG

Collinearity Diagnostics^a

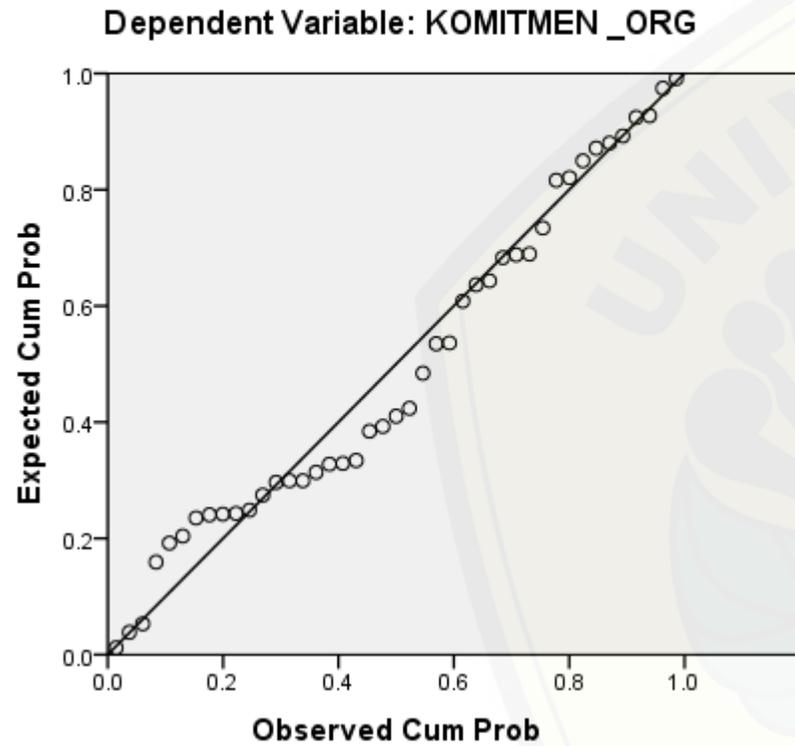
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LINGK_KERJA	BUDAYA_ORG
1	1	2.950	1.000	.00	.01	.00
	2	.036	9.101	.15	.99	.09
	3	.015	14.198	.85	.01	.90

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORG

Histogram

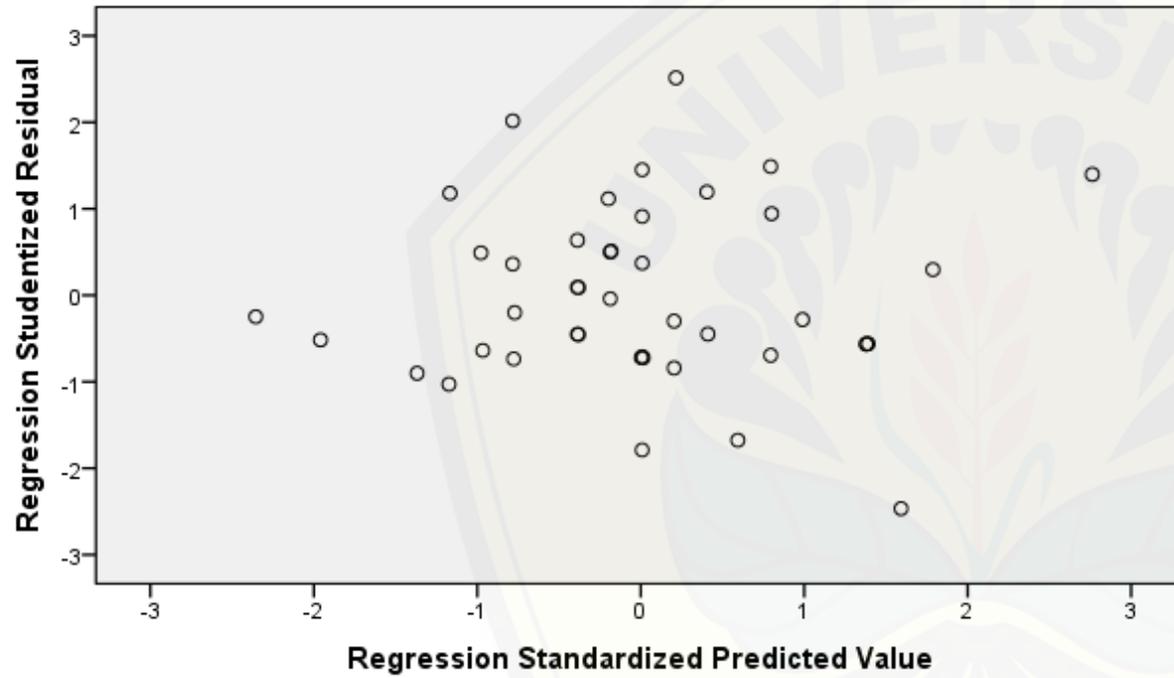


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: KOMITMEN_ORG



HASIL ANALISIS KORELASI PERSAMAAN 2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	8.95	1.821	42
KOMITMEN_ORG	8.31	2.225	42
LINGK_KERJA	9.81	2.549	42
BUDAYA_ORG	10.10	1.792	42

Correlations

		KINERJA	KOMITMEN_ORG	LINGK_KERJA	BUDAYA_ORG
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.564	.392	.547
	KOMITMEN_ORG	.564	1.000	.423	.494
	LINGK_KERJA	.392	.423	1.000	.383
	BUDAYA_ORG	.547	.494	.383	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.005	.000
	KOMITMEN_ORG	.000	.	.003	.000
	LINGK_KERJA	.005	.003	.	.006
	BUDAYA_ORG	.000	.000	.006	.
N	KINERJA	42	42	42	42
	KOMITMEN_ORG	42	42	42	42
	LINGK_KERJA	42	42	42	42
	BUDAYA_ORG	42	42	42	42

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA, KOMITMEN_ORG	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.651 ^a	.424	.379	1.435	.424	9.324	3	38	.000	1.302

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA, KOMITMEN_ORG

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.624	3	19.208	9.324	.000 ^a
	Residual	78.280	38	2.060		
	Total	135.905	41			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORG, LINGK_KERJA, KOMITMEN_ORG

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.369	1.353		1.752	.088					
	KOMITMEN_ORG	.288	.121	.352	2.375	.023	.564	.360	.292	.692	1.446
	LINGK_KERJA	.084	.100	.117	.842	.405	.392	.135	.104	.781	1.281
	BUDAYA_ORG	.334	.148	.329	2.263	.029	.547	.345	.279	.719	1.391

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMITMEN_ORG	LINGK_KERJA	BUDAYA_ORG
1	1	3.914	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.037	10.278	.00	.53	.72	.01
	3	.035	10.618	.29	.38	.28	.08
	4	.014	16.633	.71	.09	.00	.91

a. Dependent Variable: KINERJA

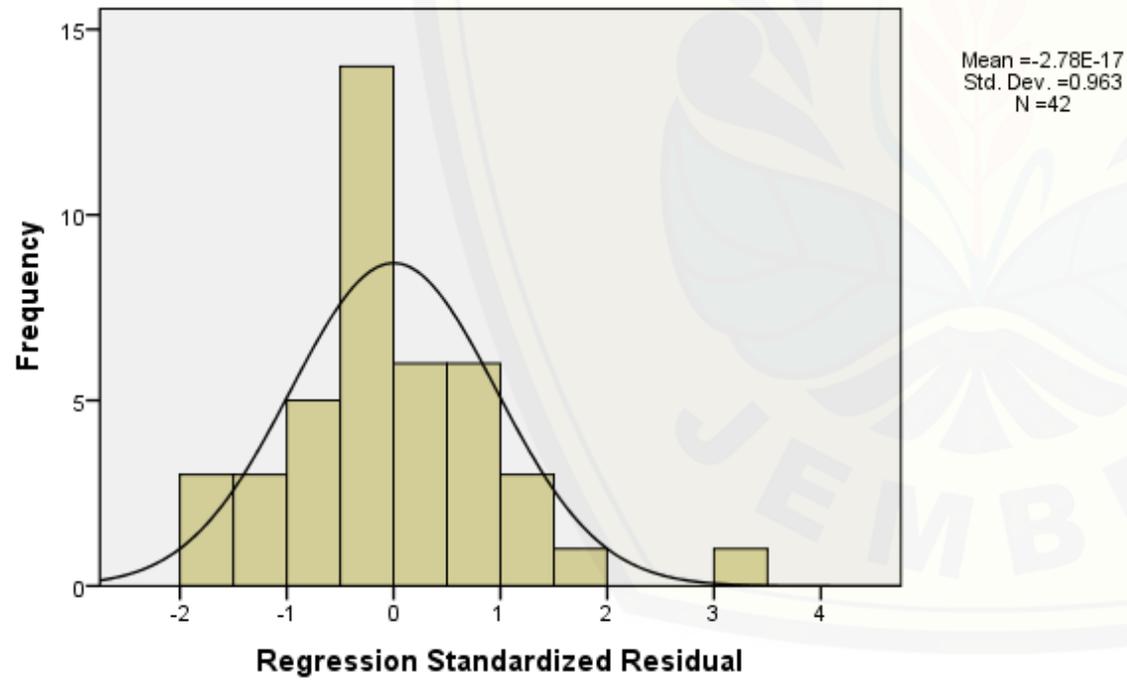
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.31	12.41	8.95	1.186	42
Std. Predicted Value	-2.226	2.918	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.233	.765	.423	.132	42
Adjusted Predicted Value	6.46	12.55	8.95	1.177	42
Residual	-2.378	4.607	.000	1.382	42
Std. Residual	-1.657	3.210	.000	.963	42
Stud. Residual	-1.763	3.345	.000	1.020	42
Deleted Residual	-2.766	5.003	-.001	1.554	42
Stud. Deleted Residual	-1.815	3.929	.013	1.080	42
Mahal. Distance	.108	10.681	2.929	2.531	42
Cook's Distance	.000	.298	.032	.062	42
Centered Leverage Value	.003	.261	.071	.062	42

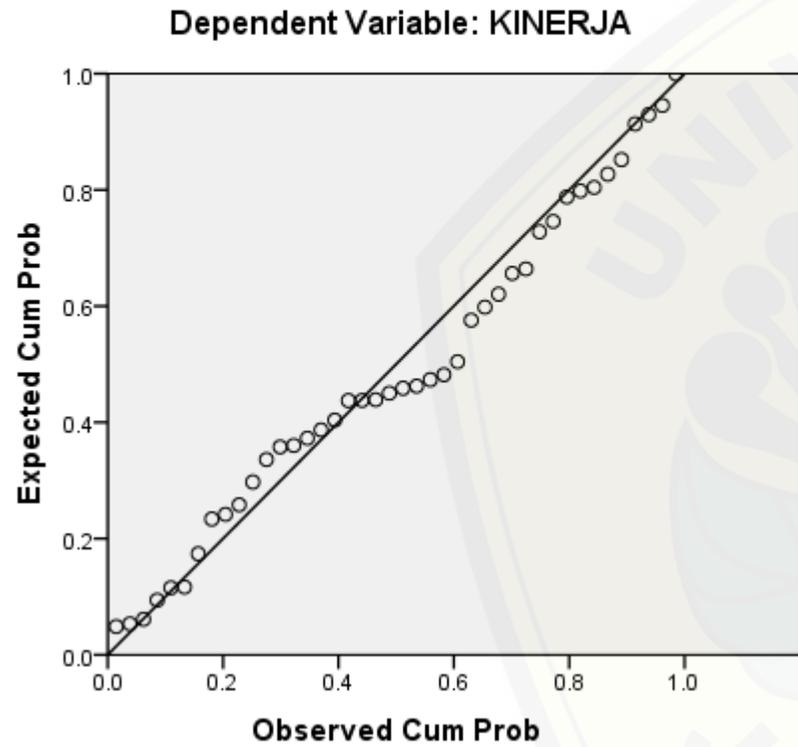
a. Dependent Variable: KINERJA

Histogram

Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	LINGK_KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	,697**	,392**	,464**	,305*	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,002	,047	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	,697**	1	,274	,424**	,505**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000		,076	,005	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	,392**	,274	1	,424**	,118	,623**
	Sig. (2-tailed)	,009	,076		,005	,451	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	,464**	,424**	,424**	1	,720**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,005		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	,305*	,505**	,118	,720**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,047	,001	,451	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43
LINGK_KERJA	Pearson Correlation	,798**	,805**	,623**	,785**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	BUDAYA_ORG
X2.1	Pearson Correlation	1	,055	-,224	,426**	,565**
	Sig. (2-tailed)		,727	,148	,004	,000
	N	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	,055	1	,366*	,241	,718**
	Sig. (2-tailed)	,727		,016	,119	,000
	N	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	-,224	,366*	1	-,079	,433**
	Sig. (2-tailed)	,148	,016		,613	,004
	N	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	,426**	,241	-,079	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,004	,119	,613		,000
	N	43	43	43	43	43
BUDAYA_ORG	Pearson Correlation	,565**	,718**	,433**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	
	N	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	KOMITMEN _ORG
Z1	Pearson Correlation	1	,706**	,289	,287	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,060	,062	,000
	N	43	43	43	43	43
Z2	Pearson Correlation	,706**	1	,186	,159	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,232	,308	,000
	N	43	43	43	43	43
Z3	Pearson Correlation	,289	,186	1	,569**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,060	,232		,000	,000
	N	43	43	43	43	43
Z4	Pearson Correlation	,287	,159	,569**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,062	,308	,000		,000
	N	43	43	43	43	43
KOMITMEN_ORG	Pearson Correlation	,824**	,751**	,660**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	,556**	,735**	,184	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,245	,000
	N	43	43	43	42	42
Y2	Pearson Correlation	,556**	1	,364*	,236	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,132	,000
	N	43	43	43	42	42
Y3	Pearson Correlation	,735**	,364*	1	,509**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016		,001	,000
	N	43	43	43	42	42
Y4	Pearson Correlation	,184	,236	,509**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,245	,132	,001		,000
	N	42	42	42	42	42
KINERJA	Pearson Correlation	,847**	,714**	,874**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

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

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



HASIL ANALISIS UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	1,81	,732	43
X1.2	2,09	,781	43
X1.3	2,28	,766	43
X1.4	1,77	,571	43
X1.5	1,81	,588	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,95	3,998	,645	,710
X1.2	7,67	3,844	,642	,711
X1.3	7,49	4,589	,379	,805
X1.4	8,00	4,476	,671	,714
X1.5	7,95	4,760	,513	,757

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2,37	,846	43
X2.2	2,65	,813	43
X2.3	2,79	,709	43
X2.4	2,28	,630	43

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

Z1	2,23	,841	43
Z2	2,44	,825	43
Z3	1,72	,666	43
Z4	1,91	,684	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	6,07	2,495	,615	,543
Z2	5,86	2,790	,495	,630
Z3	6,58	3,344	,429	,668
Z4	6,40	3,340	,411	,677

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	97,7
	Excluded ^a	1	2,3
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2,29	,673	42
Y2	2,19	,552	42
Y3	2,19	,634	42
Y4	2,29	,508	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	6,67	1,691	,669	,645
Y2	6,76	2,186	,506	,736
Y3	6,76	1,698	,735	,603
Y4	6,67	2,472	,367	,797

HASIL ANALISIS NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGK_KERJA
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9,77
	Std. Deviation	2,534
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,161
	Negative	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		1,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYA_ORG
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10,00
	Std. Deviation	1,732
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,151
	Negative	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,146

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYA_ORG
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10,00
	Std. Deviation	1,732
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,151
	Negative	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,146

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN_ORG
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	8,30
	Std. Deviation	2,199
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,937
Asymp. Sig. (2-tailed)		,343

a. Test distribution is Normal.

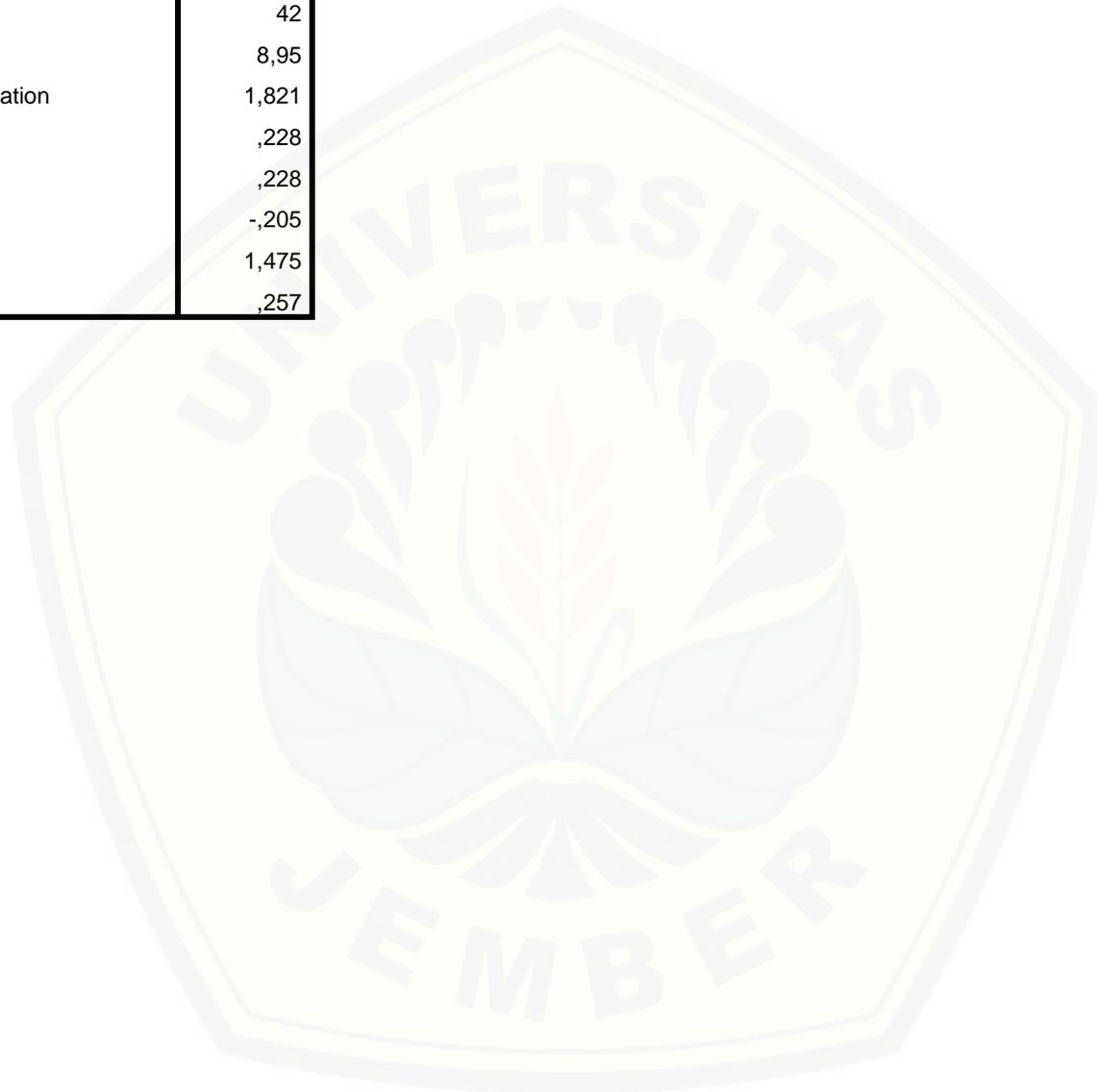
b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	8,95
	Std. Deviation	1,821
Most Extreme Differences	Absolute	,228
	Positive	,228
	Negative	-,205
Kolmogorov-Smirnov Z		1,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,257

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



HASIL ANALISIS HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.137	1.723		.660	.513
	LINGK_KERJA	.190	.130	.219	1.457	.153
	BUDAYA_ORG	.173	.129	.137	1.343	.183

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.909	1.283		1.487	.145
	LINGK_KERJA	.006	.099	.008	.061	.952
	BUDAYA_ORG	.078	.111	.070	.692	.491
	KOMITMEN_ORG	.041	.045	.130	.908	.367

a. Dependent Variable: KINERJA



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITEMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER

Sehubungan dengan penelitian tentang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITEMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER, maka dengan ini kami mohon pada Pimpinan, Staf PERPUSTAKAAN Universitas Jember untuk mengisidaftarkan pernyataan/kuisisioner yang terlampir.

Kami berharap agar semua jawaban yang disampaikan benar-benar berasal dari pemikiran, kesulitan atau harapan yang ingin para Pimpinan, Staf perpustakaan sampaikan, dan tidak ditekan dari pihak manapun yang mempengaruhi jawaban yang saudara berikan. Segala bentuk jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya.

Apabila terdapat kesulitan dalam pengisian kuisisioner ini, anda dapat memintakan penjelasan pada sayas selaku peneliti. Semoga perantara anda dapat mengkomodirpendapat dan harapan Pimpinan, dan staf perpustakaan sekalian.

Atas perantaraan kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth, **RESPONDEN**

di-
Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Jember, untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Atas kerjasamanya yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Iswahyudi
(140820101044)

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Unit Kerja :

PERNYATAAN - PERNYATAAN

Petunjuk:

Berikan jawab dengan tanda (X) terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita.

Keterangan:

SS : sangat setuju

S : setuju

CS : cukup setuju

KS : kurang setuju

STS : sangat tidak setuju

No	Label Penelitian	Nilai Skor				
		1	2	3	4	5
		SS	S	CS	KS	STS
I. Lingkungan Kerja						
1	Ruang tempat kerja saya mendukung untuk bekerja dengan baik?	1	2	3	4	5
2.	Kondisi lingkungan fisik tempat kerja saya sangat representatif dan membuat saya senang bekerja?	1	2	3	4	5
3.	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mendukung saya untuk melakukan pekerjaan?	1	2	3	4	5
4.	Hubungan saya dengan atasan sangat baik sehingga mendorong semangat kerja?	1	2	3	4	5
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik, sehingga mendorong semangat kerja	1	2	3	4	5
II. Budaya Organisasi						
6	Saya mencurahkan seluruh kemampuannya	1	2	3	4	5
7	Semua karyawan mempunyai inisiatif (prakarsa)	1	2	3	4	5
8	Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu.	1	2	3	4	5
9	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
III. Komitmen Organisasi						
10	Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil.	1	2	3	4	5

	11.	Sayabersediamenerimasemuamacam penugasanagar tetapbekerjadi perpustakaan.	1	2	3	4	5
	12.	Sayamerasabanggamenjadibagiandariperpustakaan.	1	2	3	4	5
	13.	Perpustakaaninibenar-benarmemberiinspirasi yangbagus	1	2	3	4	5
IV.	KinerjaKaryawan						
	1.	Sayadapatbekerjasesuaikuantitas yang	1	2	3	4	5
	2.	Sayabekerjasesuaidengankualitas yang	1	2	3	4	5
	3.	Sayabekerjasesuaidengan target yang	1	2	3	4	5
	4.	Sayamempunyaiprakarsalaindalamnyel esaikantugas.	1	2	3	4	5

