

FAKTOR-FAKTOR KUNCI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG

Ely Sulistiyowati

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan adalah bersifat primer dan bersifat sekunder. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang yang berjumlah 218 pegawai, dan sampel yang diambil sebesar 141 pegawai sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *random sampling* yakni proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan program SPSS.17.

Hasil analisis menunjukkan hipotesis pertama membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis kedua juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil uji hipotesis keempat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat diterima.

Kata kunci : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005). Tingkat keberhasilan kerja suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja individu dan kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik memiliki efektifitas dalam menangani sumber daya

manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi (Armstrong, 2004).

Kinerja adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan (Irawan, 2000). Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tentunya perlu diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau pegawai, diantaranya adalah faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen individu pada organisasi.

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa individu di dalam situasi kerja (James, 1992 dalam Sari, 2008). Pada tingkatan individu, karakteristik individu yang meliputi ciri pribadi atau biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, ciri-ciri kepribadian, nilai, dan sikap serta tingkat-tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Robbins, 2003). Hasil penelitian dari Sari (2008) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh

positif terhadap hasil kerja/kinerja karyawan di tempat kerja.

Selain karakteristik individu, faktor karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009). Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 1994). Hasil penelitian Adianto & Trindira (2005) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap performansi/kinerja karyawan. Jika seorang karyawan/pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka performansi / kinerjanya akan meningkat.

Selain kedua faktor tersebut, faktor lingkungan kerja juga penting, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 1996). Hasil penelitian dari Suhadi (2005), Sari

(2008), Khoiriyah (2009) dan Nurhasanah (2010) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan. Selanjutnya, faktor lain yang tidak kalah penting yang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah komitmen dia pada organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Baihaqi, 2010). Hasil penelitian dari Heriyanti (2007), Haryono (2008), dan Baihaqi (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dia terhadap organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasi, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas maka perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

TELAAH PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Gie (1995) adalah seberapa besar tugas atau pekerjaan itu dikerjakan oleh seseorang atau organisasi. Menurut Irawan (2000) kinerja adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan

ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah sepadan dengan prestasi kerja (*actual performance*), yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai juga sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku kerja/pegawai. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Dalam hal ini kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor karakteristik individu,

karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

B. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan objek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai objek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan organisasi, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil kerja yang semestinya dapat dicapai (James, 1992 dalam Sari, 2008). Sedangkan sikap menurut Gibson (1996) adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang dengan orang lain, serta sesuatu yang berhubungan dengannya. Sementara itu kebutuhan menurut Gibson (1996) adalah kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu organisasi karakteristik individu

yang meliputi minat, sikap dan kebutuhan ini bisa berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Sari (2008) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja/kinerja karyawan di tempat kerja.

C. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 1994). Individu yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka adalah sangat penting atau berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggungjawab yang lebih besar, dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, pegawai akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya rasa keberartian, tanggungjawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan

mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa termotivasi dan merasa terpuaskan dengan kebutuhannya, maka kemungkinan hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Djastuti, 2011). Hasil penelitian Adiarto & Trindira (2005) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap performansi/kinerja karyawan. Jika seorang karyawan/pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka performansi/kinerjanya akan meningkat.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja menurut Kartono (1981) dalam Sari (2008) adalah sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan

psikologis yang ada dalam organisasi pegawai tersebut dalam bekerja. Hasil penelitian dari Suhadi (2005), Sari (2008), Khoiriyah (2009) dan Nurhasanah (2010) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan.

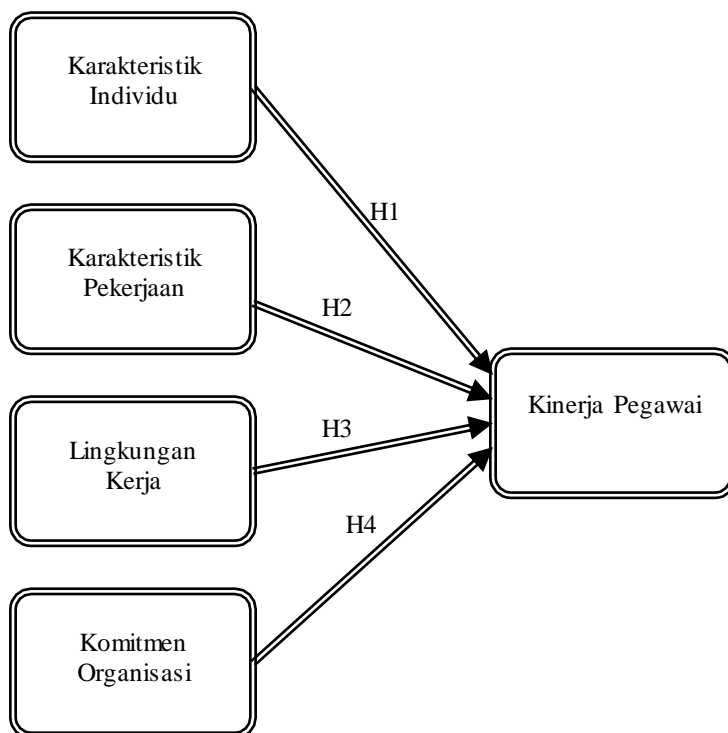
E. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses terus-menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka

terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya (Luthans, 1992). Komitmen organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja yang diasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang lebih meningkat (Morrison, 1997). Hasil penelitian dari Heriyanti (2007), Haryono (2008), dan Baihaqi (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi keberhasilan organisasi.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka di atas maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Dari kerangka pikir tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat primer dan bersifat sekunder. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang yang berjumlah 218 pegawai, dan sampel yang diambil sebesar 141 pegawai sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *random sampling* yakni proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang

B. Hasil Uji Kelayakan Model

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

sama untuk dipilih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier (Ghozali, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa r_{hitung} dari semua instrumen adalah lebih besar daripada r_{tabel} (0,164) maka semua instrumen dari variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai tersebut dianggap valid. Demikian pula berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,6 sehingga disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.621	2.30649

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diperoleh *Adjusted R²* adalah 0,621 hal ini berarti bahwa *adjusted R²* mendekati 1 (satu) maka dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan kata

lain bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sedang sisanya (100% - 62,1% = 37,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

2. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243.768	4	310.942	58.449	.000 ^a
	Residual	723.508	136	5.320		
	Total	1967.277	140			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari uji F terdapat nilai F_{hitung} sebesar 58,449 > F_{tabel} sebesar 2,66 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka model regresi tersebut layak atau dapat digunakan dalam penelitian ini. Atau dengan kata

lain, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai.

C. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis atau uji parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel karakteristik individu sebesar $2,932 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ dengan signifikansi sebesar $0,004$, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Demikian juga nilai t_{hitung} dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar $1,988 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ dengan signifikansi sebesar $0,049$, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2

diterima. Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar $2,548 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ dengan signifikansi sebesar $0,012$, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Selanjutnya, nilai t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi sebesar $3,581 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ dengan signifikansi sebesar $0,000$, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

D. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.665	1.357		-1.226	.222
Karakteristik Individu	.286	.097	.206	2.932	.004
Karakteristik Pekerjaan	.198	.100	.168	1.988	.049
Lingkungan Kerja	.367	.144	.228	2.548	.012
Komitmen Organisasi	.609	.170	.314	3.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, dapat ditulis persamaan regresi:

$$Y = 0,206 X_1 + 0,168 X_2 + 0,228 X_3 + 0,314 X_4$$

- $b_1 = 0,206$ (positif), artinya terdapat pengaruh positif antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- $b_2 = 0,168$ (positif), artinya terdapat pengaruh positif antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- $b_3 = 0,228$ (positif), artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- $b_4 = 0,314$ (positif), artinya terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

E. Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,206 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini mendukung penelitiannya Sari (2008) yang mengatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,168 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,049 lebih kecil daripada 0,05 ($0,049 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Adiarto&Tindira (2005) yang mengemukakan bahwa karakteristik

pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,228 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,012 lebih kecil daripada 0,05 ($0,012 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini mendukung penelitiannya Suhadi (2005); Sari (2008); Khoiriyah, 2009; Dan Nurhasanah (2010) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis keempat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 0,314 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin

tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Heriyanti (2007); Haryono (2008); dan Baihaqi (2010) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang.
2. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang.
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang.
4. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PIP Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, H., 2005. *Analisis Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja operator pada bagian produksi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7 No.2.
- Armstrong, M., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Media Kompetindo.
- Baihaqi, M.F., 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Skripsi. UNDIP Semarang.
- Djastuti, Indi, 2011. *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.13 No.1
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L, John.M, Invancevich dan James H. Donnely Jr., 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan*, UGM Press, Yogyakarta.
- Haryono, R.M., 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi VII.
- Heriyanti, Dewita, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis, UNDIP Semarang.
- Irawan, Prasetya, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi, UMS Surakarta.
- Luthans E.A., 1992. *Organizational Behavior*. Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H, 2006. *(Human Resource Management) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat Jakarta
- Morrison, 1997. *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain*. Journal of Small Business Management
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhasanah, Andi, 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. Jurnal Eksis Vol.6 No.1
- Rivai, Veithzal, 2005. *Beberapa Upaya untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri, Bank BRI, dan Bank BTN tahun 2000)*. Jurnal Ekonomi Perusahaan, Juli.
- Robbins P.S., 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sari, Reni P., 2008. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kawan Kita Klaten*. Skripsi. UMS Surakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Penerbit STIE YKPN: Yogyakarta.
- Stoner, James, A.F., and R. Edward, F., Gilbert Jr., Daniel R. 1994. *Management Prentice Hall Inc., International Editions, Sixth Edition*, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Subyantoro, A., 2009. *Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11 No.1.
- Suhadi, M., 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Pasar Klaten*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan PROBANK Vol.11 No.1.