

**PENGARUH KINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASONAL DOSEN PRODI LISTRIK
JURUSAN ELEKTRO POLITEKNIK NEGERI SEMARANG**

Oleh :

1. Amir Subagyo , Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, 50235
 2. Akhmad Jamaah , Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, 50235
 3. Eko Widiarto , Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, 50235
 4. Makhfud , Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, 50235
- amirsubagyo@gmail.com

Abstract

The influence of work environment and job satisfaction on the organizational commitment of lecturers greatly influences the enthusiasm, motivation, quality and performance of lecturers. In an educational institution organizational commitment is an important factor in the success of the teaching and learning process.

In a study entitled The effect of work environment and job satisfaction on organizational commitment lecturers of electrical study majors in the Department of Electron Polines produced a significant and direct influence of work environment and job satisfaction on organizational commitment The results of regression analysis show the effect of job satisfaction on organizational commitment is greater than the influence of work environment.

Keywords: *Commitment*

Abstrak

Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dosen sangat berpengaruh terhadap semangat, motivasi, kualitas dan kinerja dosen. Dalam suatu institusi pendidikan komitmen organisasional merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan proses belajar mengajar.

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dosen prodi listrik jurusan Elektro Polines dihasilkan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional signifikan dan searah Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional lebih besar dibandingkan pengaruh lingkungan kerja.

Kata kunci : *Komitmen*

1. Pendahuluan.

Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing. Peran manusia dalam pengembangan ilmu memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan.

Komitmen merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran yang diinginkan oleh organisasi (Miner, 1988). Komitmen merupakan representasi dari kesepakatan pegawai terhadap cita-cita dan tujuan organisasi yang disertai dengan kemauan untuk bekerja mencapai cita-cita tersebut. Jika komitmen organisasi dosen tinggi, maka hal tersebut akan mendorong motivasi, tingkat keterlibatan dalam organisasi, loyalitas, performa

kerja, dan perilaku sosial pegawai menjadi tinggi pula. Dengan kondisi tersebut akan terbangun dengan sendirinya suatu suasana kerja yang memungkinkan terselenggaranya kerja sama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lingkungan kerja sangat penting dalam pembentukan komitmen organisasional. di tempat kerja dan mau melaksanakan tugas-tugas sehingga dosen dapat menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan kerjanya jelek, maka dosen akan tidak betah dan akan menimbulkan perasaan malas kepada dosen untuk datang kerja, pegawai merasa tertekan dan tidak betah, sehingga prestasi kerja dan produktivitas kerja akan menjadi rendah.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalam, termasuk didalamnya masalah imbalan, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan bahwa seseorang bekerja bukan hanya untuk mencari dan mendapatkan upah (unsur ekonomis), akan tetapi juga dengan berkerja ia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai yang terpuaskan pada semua organisasi, merupakan penyumbang terpenting pada keefektifan organisasi dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tak terpuaskan memberi kontribusi yang sedikit pada organisasi. Biasanya pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, apabila apa yang telah dikerjakannya itu dianggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya berkerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa pegawai tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan meningkatkan komitmen pegawai untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, dan jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996). Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang pegawai kepada pekerjaannya yang khusus. Dengan kata lain, dimilikinya komitmen organisasional yang tinggi merupakan suatu pemihakan pada oprganisasi yang mempekerjakan. Meyer, Allen dan Smith (1993) dan Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya, dalam bentuk *Continuance Commitment, Affective Commitment dan Normative Commitment*

2.2 Lingkungan Kerja.

Menurut Komarudin (1989) lingkungan kerja didefinisikan sebagai kehidupan sosial psikologis dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja adalah merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*) (Hamzah, 2007). Sihombing (2001) juga memberikan definisi lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3 Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan

Banyak hal yang dapat menimbulkan dan memacu semangat kerja, salah satunya adalah dicapainya suatu kepuasan kerja dalam diri pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalam, termasuk didalamnya masalah imbalan, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan bahwa seseorang bekerja bukan hanya untuk mencari dan mendapatkan upah (unsur ekonomis), akan tetapi juga dengan bekerja ia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai yang terpuaskan pada semua organisasi, merupakan penyumbang terpenting pada keefektifan organisasi dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tak terpuaskan memberi kontribusi yang sedikit pada organisasi. Biasanya pegawai akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, apabila apa yang telah dikerjakannya itu dianggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa pegawai tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan meningkatkan komitmen pegawai untuk melakukan tindakan sesuai harapannya.

3..Kerangka Pemikiran

3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan dan situasi dimana individu bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan. Faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja dan hubungan antara sesama teman maupun atasan, kondisi ruangan, penataan ruangan, kerindangan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengaturan tempat kerja secara psikis keadaan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif untuk melakukan kerja sehingga target kerja akan dapat lebih mudah tercapai dalam waktu yang tepat dan hasil optimal.

3.2 .Hubungan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Miner (1988), kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap di sini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu, seperti tempat, benda, atau orang lain. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang pegawai yang timbul dari bagaimana cara dia mempersepsikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya (Luthans,Fred 2008). Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

4. Perumusan Masalah.

Dari berbagai penelitian terdahulu diperoleh bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja ,dapat ditingkatkan dengan berbagai upaya dan usaha, sehingga kondisi ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dosen di Jurusan Prodi listrik Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang ?
- 2) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional dosen di Prodi Listrik Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang ?.

5. Batasan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan dan memperoleh informasi secara tepat, maka pembahasan masalah dibatasi sebagai berikut

- 1).Penelitian ini difokuskan pada komitmen organisasional dosen di Prodi Listrik Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang
- 2).Variabel bebas yang diteliti hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dikarenakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen di Prodi Listrik Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang.

6. Tujuan Penelitian.

Setelah mengetahui latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini diajukan untuk:

- 1).Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dosen di Prodi Listrik Politeknik Negeri Semarang.
- 2).Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dosen di Prodi Listrik Politeknik Negeri Semarang.

7. Analisis Data dan Pembahasan

7.1 Statistik Driskriptip Responden

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dilakukan dengan observasi langsung dan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Sebagai responden penelitian adalah dosen yang besrtatus sebagai pegawai negeri sipil pada prodi listrik Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, jumlah keseluruhan pegawai tersebut adalah 30 orang. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 30 buah angket, terkumpul sejumlah 28 angket diisi lengkap oleh responden . Dengan demikian terdapat 2 (dua) buah angket yang tidak kembali .

Dari hasil proses pengumpulan data dari 30 dosen yang besrtatus sebagai pegawai negeri sipil pada prodi listrik jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang diperoleh berbagai informasi penelitian yang berkaitan tentang *gender* atau jenis kelamin, umur, pendidikan akhir, dan masa kerja dari masing-masing responden yang diamati. Penyajian atas hasil pengelompokkan responden menurut *gender* atau jenis kelamin, umur, pendidikan akhir, dan masa kerja ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel4.1

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	27	96.4	96.4	96.4
Perempuan	1	3.6	3.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Tabel *Frequency* Jenis Kelamin menggambarkan komposisi jenis kelamin responden penelitian bahwa dari 27 responden, 26 orang (96,4 %) berjenis kelamin laki-laki dan 1 responden (3,6 %) berjenis kelamin perempuan, sehingga dapat dikatakan bahwa komposisi responden yang terpilih sebagai sampel penelitian mayoritas adalah dosen laki-laki.

Tabel 4.2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	28	2.375	6.750	4.74107	1.283319
Kepuasan Kerja (X2)	28	3.111	7.000	5.28571	.894748
Komitmen Organisasi (Y)	28	3.818	6.818	5.58442	.671893
Valid N (listwise)	28				

Frequency paling sering muncul (*mode*) responden untuk seluruh indikator variabel lingkungan kerja adalah angka 4 dan 5, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyetujui atau mendukung terhadap butir-butir pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pengukuran variabel lingkungan kerja dengan lebih banyak memilih jawaban Agak Setuju dan Setuju, yang maknanya persepsi responden terhadap lingkungan kerja dinilai cukup baik.

Frequency paling sering muncul (*mode*) responden untuk seluruh indikator variabel *kepuasan kerja* adalah angka jawaban 5, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyetujui atau mendukung terhadap butir-butir pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pengukuran variabel *kepuasan kerja* dengan lebih banyak memilih jawaban Setuju, yang maknanya persepsi responden terhadap *kepuasan kerja* dinilai baik

Frequency paling sering muncul (*mode*) responden untuk seluruh indikator variabel *komitmen organisasional* adalah angka jawaban 5, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyetujui atau mendukung terhadap butir-butir pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pengukuran variabel *komitmen organisasional* dengan lebih banyak memilih jawaban Setuju, yang maknanya persepsi responden terhadap *komitmen organisasional* dinilai cukup baik.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden, dalam hal ini konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah model *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau andal (Sekaran, 2000).

- 1), Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 ($Alpha = 0,923 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.
- 2). Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *kepuasan kerja* menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 ($Alpha = 0,906 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen *kepuasan kerja* memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
- 3). Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,808 ($Alpha = 0,808 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen komitmen organisasional memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

7.2 Hasil Uji Regresi Untuk Hipotesis

Berikutnya adalah koefisien korelasi ganda dan pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda seperti tampak pada tabel di bawah ini

Tabel 4.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.633	4.478	2.290

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.577	2	486.789	24.277	.000 ^a
	Residual	501.280	25	20.051		
	Total	1474.857	27			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Hasil di atas menunjukkan koefisien korelasi ganda R sebesar 0,812. Koefisien tersebut signifikan karena setelah diuji dengan F-test diperoleh harga F sebesar 24,227 dengan signifikansi 0,00. Hasil lain yang diperoleh adalah persamaan garis regresi, seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,442	5,252		4,844	,000		
	Lingkungan Kerja (X1)	,179	,094	,249	1,900	,069	,794	1,260
	Kepuasan Kerja (X2)	,614	,120	,669	5,109	,000	,794	1,260

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Hasil uji regresi memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kurang dominan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,249, sedangkan di antara kedua variabel yang diuji, pengaruh yang lemah adalah variabel *kepuasan kerja* dengan koefisien regresi sebesar 0,669. Kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan *kepuasan kerja* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, makna dari pengaruh tersebut peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja dan *kepuasan kerja* akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional.

Dengan demikian persamaan regresinya menjadi :

$$Y_1 = 0,249 X_1 + 0,669 X_2 + e_1$$

Hasil analisis menunjukkan harga konstanta besarnya koefisien X1 dan harga koefisien X2 besarnya konstanta 0,442 . Koefisien X1 kurang signifikan karena signifikansinya 0,179 dan untuk X2 signifikansinya 0,614 ,

Jadi persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,179 + 0,614 + 25,44$

7.3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada table 4.6

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30881859
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menunjukkan dari jumlah sampel $N = 28$, standart deviasi 4,30 ,most extreme di. absolut 0.105, positif 0,105 dan negatif -0,090, serta Kolmogorof-SZ 0,558 dengan asymp.Sig 0.915 Dari data tersebut menunjukkan sampel berdistribusi normal.

7.4 Hasil Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien *beta* regresi sebesar 0,249, hal tersebut menandakan koefisien *beta* lingkungan kerja mempunyai koefisien positif sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional adalah pengaruh yang searah.

Koefisien *beta* lingkungan kerja dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan *t* sebesar 1,900 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,069, adalah lebih besar 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, namun pengaruhnya kurang kuat **terbukti (Hipotesis 1)**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien *beta* regresi sebesar 0,669 hal tersebut menandakan koefisien *beta* kepuasan kerja mempunyai koefisien positif sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah pengaruh yang searah dan positif.

Koefisien *beta* kepuasan kerja dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan *t* sebesar 5,109 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kepuasan kerja positif signifikan terhadap komitmen organisasional, *namun pengaruhnya sangat kuat, terbukti*.

Berdasarkan uji statistik terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor *kepuasan kerja* merupakan faktor yang dianggap mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen organisasional, adalah karena kepuasan kerja sangat diperlukan bagi setiap individu, mengingat *kepuasan kerja* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat berprestasi dengan baik dalam suatu situasi. Individu-individu memerlukan *kepuasan kerja* yang tinggi karena dengan keyakinan individu untuk lebih menggali potensi diri yang dimiliki, akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

8. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1). Kesimpulan yang dapat diberikan atas hipotesis 1, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai di prodi listrik jurusan Elektro Polines
- 2). Kesimpulan yang dapat diberikan atas hipotesis 2 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen prodi listrik jurusan elektro

Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas pengharapan hasil dan pengharapan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai di jurusan elektro.

3). Dari hasil penelitian yang dapat diberikan, bahwa lingkungan kerja dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik serta pengharapan efikasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai.

4). Uji reabilitas instrument yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memenuhi syarat atau memiliki tingkat keandalan yang baik, sehingga hasil pengukuran lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A dan Wood, R., 1989. "*Social Cognitive Theory of Organizational Management*", Academy of Management Review, Vol. 14, No.3.
- Corsun, D. L, dan Enz, C.A, 1999. "*Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationship*", Human Relation, Vol.52, No.2. .
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survey Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hariyanto Novan dan Dian Triyani 2004. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh Pada Perusahaan Pemberitaan Internet On-Line di Indonesia* Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2003. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw- Hill Higher Education.
- Robbins, Stephen P, 1996 *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Applications*. 7 th Edition. New Jersey, Prentice Hall.
- Rr. Lita Hadiati Wulandari dan Eqi Mardhani, 2009, *Hubungan Self Efficacy dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Chandra Kusuma Medan*, Jurnal Psikologi, Volume 4, Nomor 2, Juni, hal 65 -69
- Yani Indriyani, 2006, *Pengaruh Kepercayaan Atasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai dengan Mediasi Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Se-Kota Semarang)*