

SKRIPSI

**PENGARUH KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA**



Oleh :

HERUJAFREL
NPM : 1961201039

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
2025**



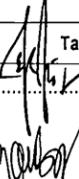
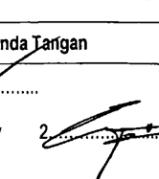
**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **26 Juni 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/V/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyelesaian Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE, ME	1..... 	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2..... 	Anggota
3.	H.J. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3..... 	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : HERUJAFREL
NPM : 19.61201.039
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

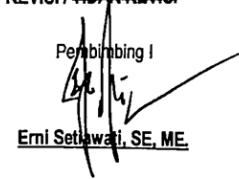
Nilai Angka/Huruf : **75,16/B-**

Catatan :

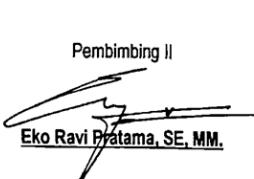
1. LULUS / TIDAK LULUS
2. REVISI / TIDAK REVISI

Mengetahui

Pembimbing I


Erni Setiawati, SE, ME.

Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, SE, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KEPERIBADIAN LINGKUNGAN
KERJA KOMITMEN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM
SAMARINDA

Diajukan Oleh : Herujafrel

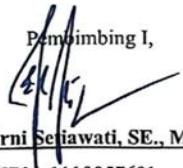
NPM : 19.61201.039

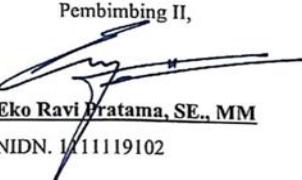
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog,Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,

Erni Setiawati, SE., ME
NIDN. 1110057601

Pembimbing II,

Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,



M.P. Astri Yuldar Abbas, S.E., MM

NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 26 Juni 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Juni 2025

Dosen Penguji,

1. Erni Setiawati, SE, ME

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Herujafrel

NPM : 1961201039

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPERIBADIAN LINGKUNGAN KERJA KOMITMEN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen pengaji, sebagai berikut:

No	Dosen Pengaji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE, ME	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S,Sos, MM	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki penulisan pada akhir halaman cek, 25, 30, 37, 38, 43,64, 66- Perbaiki penulisan kalimat Bahasa inggris di miringkan- Perbaiki saran dan kesimpulan	

RIWAYAT HIDUP



Herujafrel, lahir di Berau pada tanggal 21 bulan April tahun 2000, anak dari bapak Anugrah Lian dan ibu Tipung Sion. Dan menempuh pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 007 Segah, Kecamatan Segah, Kabupaten Berau pada tahun 2007 s.d 2013, kemudian melanjutkan pendidik menengah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Berau, Kecamatan Segah, Kabupaten Berau pada tahun 2013 s.d 2016, dan melanjutkan pendidikan menengah kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Berau, Kabupaten Berau pada tahun 2016 s.d 2019, kemudian terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada tahun 2019.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjangkan puji serta syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepribadian , Lingkungan kerja, Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universeitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Keberhasilan dalam pembuatan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan, tanpa adanya dukungan dan juga bantuan dari beberapa pihak yang telah berjasa mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih banyak yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Anugrah Lian dan Ibu Tipung Sion, atas segala dukungan yang telah diberikan baik dalam bentuk motivasi, moril, dan juga materi kepada saya, semoga kedua orang tua saya selalu diberikan kesehatan dan keselamatan dari segala hal.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Ibu Erni Setiawati, SE.,M.E selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Ibu Dian Irma Aprianti,S.Ip.,M.M selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Bapak Eko Ravi Pratama, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2.
7. Seluruh Dosen pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu selama masa perkuliahan.
8. Serta semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses penggerjaan Skripsi yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menyadari bahwa selama pembuatan proposal dan penelitian ini mungkin ada banyak sekali kesalahan serta kekurangan dan juga permasalahan-permasalahan yang dihadapi penulis dalam menyelesaikan pembuatan proposal, dan penulis mengharapkan bahwa apa yang ada di dalam proposal ini dapat memberikan manfaat dan hasil yang baik bagi orang lain.

Samarinda, 26 Juni 2025



Herujafrel

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	.ii
KATA PENGANTAR.....	.iv
DAFTAR ISI.....	.vi
DAFTAR TABELix
DAFTAR GAMBAR.....	.x
DAFTAR LAMPIRANxi
ABSTRAKxii
BAB I PENDAHULUAN.....	.1
1.1. Latar Belakang.....	1
2.1. Rumusan Masalah	11
3.1. Batasan Masalah.....	11
4.1. Tujuan dan Manfaat Penulisan	12
5.1. Sistematika Penulisan	13
BAB II DASAR TEORI.....	.17
2.1. Penelitian Terdahulu	17
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1. Fungsi manajemen sumber daya manusia	18
2.2.2. Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	20
2.3. Kepribadian	21
2.3.1. Pengertian kepribadian	21
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian	23
2.3.3. Indikator Kepribadian.....	24
2.4. Lingkungan Kerja	26
2.4.1. Pengertian lingkungan kerja	26
2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja	28
2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29
2.4.4. Indikator Lingkungan kerja	30
2.5. Komitmen.....	31
2.5.1. Pengertian Komitmen	31
2.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.....	33
2.5.3. Indikator Komitmen	34
2.6. Kepemimpinan.....	35
2.6.1. Pengertian Kepemimpinan	35
2.6.2. Sifat-sifat kepemimpinan.....	37
2.6.2. faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	39
2.6.3. Indikator kepemimpinan	40
2.7. Kinerja.....	41
2.6.1 Difinisi Kinerja	41
2.6.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	42

2.6.3. Indikator Kinerja	45
2.8. Model Konseptual.....	46
2.9. Hipotesis	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1. Metode Penelitian	49
3.2. Definisi Operasional Variabel	49
3.2.1. Kepribaddian	49
3.2.2. Lingkungan kerja.....	50
3.2.3. Komitmen	51
3.2.4. Kepemimpinan	51
3.2.5. Kinerja	52
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.2.1. Populasi	53
3.2.2. Sampel	53
3.4. Teknik Pengumpulan Data	53
3.4.1. kuesioner.....	54
3.5. Metode Analisis.....	54
3.5.1 Uji instrument	55
a. Uji Validitas.....	55
b. Uji Reliabilitas.....	55
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinearitas	56
c. Uji Heteroskeditas.....	57
d. Uji Linearitas	57
3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.5.3.1. Koefesien Korelasi (R).....	58
3.5.3.2. Koefesien Determinasi (R^2).....	59
3.6. Pengujian Hipotesis.....	59
Uji Simultan (Uji F)	59
Uji Persial (Uji T).....	59
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	61
4.1 Gambaran Umum Univ.Widya Gama Mahakam Samarinda	61
4.1.1 Sejarah Univ.Widya Gama Mahakam Samarinda	61
4.1.2 Visi dan Misi Univ.Widya Gama Mahakam Samarinda.....	64
4.1.3 Lokasi Univ.Widya Gama Mahakam Samarinda.....	65
BAB V ANALISI DAN PEMBAHASAN.....	66
5.1. Analisi Data Penelitian	66
5.1.1Karakteristik Respomden	66
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
5.2 Uji Instrumen	70
5.2.1 Uji Validitas	70
a. Variabel Kepribadian (X1)	70
b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)	70
c. Variabel Komitmen (X3)	71
d. Variabel Kepemimpinan (X4)	72
e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	72
5.2.2 Uji Reabilitas	73
5.3 Uji Asumsi Klasik	74
5.3.1 Uji Normalitas	74
5.3.2 Uji Multikolinearitas	74
5.3.3 Uji Heterokedastisitas	75
5.3.4 Uji Linearitas	76
5.4 Analisi Regresi Linear Berganda	76
5.4.1 Koefisien Korelasi (R)	78
5.4.2 Koefisien Determinasi (R ²)	79
5.5 Uji Hipotesis	80
5.6 Pembahasan Hasil Analisis	83
5.6.1 Hubungan Kepribadian (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen (X3), Dan Kepemimpinan (X4) terhadap Kinerja (Y)	83
5.6.2 Hubungan Kepribadian (X1) terhadap Kinerja (Y)	83
5.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	84
5.6.4 Hubungan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y)	85
5.6.5 Hubungan Kepemimpinan (X4) Terhadap Kinerja (Y)	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Skala Intrumen Linker	54
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Lama Berkerja	67
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 5.5 Hasil Rangkuman Uji Validitas Kepribadian (XI)	70
Tabel 5.6 Hasil Rangkuman Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	71
Tabel 5.7 Hasil Rangkuman Uji Validitas Komitmen (X3)	71
Tabel 5.8 Hasil Rangkuman Uji Validitas Kepemimpinan (X4)	72
Tabel 5.9 Hasil Rangkuman Uji Validitas Kinerja (Y)	72
Tabel 5.10 Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.11 Hasil Rangkuman Uji Normalitas	74
Tabel 5.12 Hasil Rangkuman Uji Multikolinearitas	75
Tabel 5.13 Hasil Rangkuman Uji Heterokedastisitas	75
Tabel 5.14 Hasil Rangkuman Uji Linearitas.....	76
Tabel 5.15 Hasil Rangkuman Uji Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 5.16 Hasil Rangkuman Interpretasi Koefisien Kolerasi	78
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	79
Tabel 5.18 Hasil Uji F	80
Tabel 5.19 Hasil Uji T.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	47
Gambar 4.1 Halaman Depan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner.....	95
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	100
Lampiran 3 Data Koesioner	101
Lampiran 4 Uji Validitas.....	110
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	115
Lampiran 6 Uji Normalitas	116
Lampiran 7 Uji Multikolonieritas	116
Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas	117
Lampiran 9 Uji Linearitas	117
Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda	118
Lampiran 11 Uji Koefisien Koleran	118
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi	119
Lampiran 13 Uji Simultan (Uji F)	119
Lampiran 14 Uji Parsial (Uji T)	122
Lampiran 15 Surat Izin Penelitian.....	123
Lampiran 16 Dokumentasi.....	124

ABSTRAK

Herujafrel, Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing 1 Ibu Erni Setiawati, SE., M.E dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama, SE., M.M.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dan menggunakan sampel sebanyak 63 orang tenaga kependidikan, melalui pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif secara keseluruhan pada objek penelitian. Dimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket, dengan teknik analisis melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hasil Uji Persial (Uji T) Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hasil uji T lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hasil uji T komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hasil uji T kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Kata Kunci: Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Dimana Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan serta dapat meningkatkan kinerja. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi maupun intansi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Yang dimana kinerja dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai target kerja yang diharapkan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja kita perlu memperhatikan kepribadian individu dalam bekerja. Kepribadian merupakan keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri khas, dan perilaku atau tingkah laku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari prilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan prilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir

dalam sebuah organisasi. Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain di lingkungan pekerjaan. Hal seperti inilah yang akan menjadi penilaian perusahaan atau organisasi untuk melihat seberapa baik kepribadian seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam Perusahaan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seorang berpikir, berperilaku dan berperasan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Setiap orang pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh masing-masing individu dalam lingkungan yang berbeda dan tentunya dengan berbagai macam kondisi sosial yang bersifat unik sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik guna untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Yang mana lingkungan fisik itu seperti meja, kursi, ventilasi , udara, penerangan, kebersihan dan sebagainya hal tersebut akan memberikan kenyamanan kepada seorang tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam bekerja, dan lingkungan non fisik adalah berkaitan dengan hubungan kerja antara semua tenaga kependidikan yang bekerja di instansi yang sama, dan menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan saling memotivasi dengan sesama rekan kerja guna untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan

kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena Komitmen merupakan kepercayaan ataupun keinginan untuk tetap bertahan dan setia terhadap organisasi atau perusahaan sehingga membentuk loyalitas yang tinggi dalam memelihara keanggotaanya di suatu Perusahaan atau organisasi. Komitmen ini wajib dimiliki oleh setiap individu yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang ada pada seseorang akan membantu tetap berada pada organisasi dan mengembangkan keahliannya dalam meningkatkan kinerja. Tetapi seringkali orang berpendapat bahwa setiap karyawan yang bekerja pada suatu Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki kesetiaan terhadap Perusahaan atau organisasi tersebut, namun kenyataannya meskipun seseorang bekerja diperusahaan maupun organisasi tersebut belum tentu karyawan tersebut setia, kepatuhan dan disiplin terhadap aturan yang ada sehingga pencapaian kinerjanya tidak maksimal pada Perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, motivasi staf, dan mendorong kolaborasi antaranggota tim. Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk menemukan strategi kepemimpinan yang efektif, yang dapat di implementasikan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mendukung pengembangan kualitas

secara keseluruhan dan memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya.

Dalam era global dan persaingan yang semakin ketat, organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil dan berkompeten, tetapi juga memiliki sikap dan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Oleh karena itu, kepribadian individu dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dinamika tim, komunikasi antar departemen serta menjaga lingkungan yang kondusif. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi.

Beberapa permasalahan yang terlihat pada tenaga kependidikan yang ada di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda seperti pada kepribadian yaitu adanya tenaga kependidikan yang masih kurangnya motivasi terhadap setiap tenaga kependidikan sehingga semangat kerjanya menurun. Serta kurangnya saran dan kritik sehingga pegawai kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut terhambat dan masalah tersebut berlarut-larut tidak terselesaikan. Dan ketidak samaan setiap sifat yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan sehingga menimbulkan kurangnya kekompakan dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya.

Dalam contoh diatas, bagian pendahuluan menggambarkan pentingnya peran kepribadian dalam manajemen sumber daya manusia, serta bagaimana kepribadian dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perbedaan kepribadian individu masing-masing karyawan sangat penting diperhatikan dalam sebuah organisasi dimana keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi yang maksimal itu adalah kepribadian karyawan itu sendiri. Adapun fenomena terkait kepribadian individu ini antara lain: Perbedaan cara bersikap dan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah. Perbedaan kepribadian yang menyebabkan ketidak harmonisan setiap regu. Perbedaan kepribadian antar karyawan yang menyebabkan terjadi kesalahan dalam berkomunikasi sehingga tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Berbagai masalah yang dihadapi organisasi terkait lingkungan kerja masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya teratasi. Beberapa permasalahan yang sering ditemukan adalah ketidak nyamanan dalam ruang kerja, kurangnya fasilitas pendukung, serta budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu, tekanan kerja berlebihan dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan kelelahan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja, kepuasan kerja, dan bahkan tingkat turnover yang tinggi di perusahaan.

Dalam penelitian ini bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat kepuasan, produktivitas dan keterlibatan karyawan. Namun, meskipun banyak organisasi menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif, masih banyak yang belum sepenuhnya

mengoptimalkan faktor-faktor tersebut. Oleh karna itu, penting untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai elemen-elemen apa saja dalam lingkungan kerja yang harus diperbaiki dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Komitmen karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, hubungan interpersonal, kebijakan manajemen, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung, pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan juga berperan penting dalam membangun komitmen yang tinggi.

Naman, meskipun banyak organisasi menyadari pentingnya komitmen karyawan, masih banyak yang menghadapi tantangan dalam mencapainya. Beberapa permasalahan yang terlihat pada tenaga kependidikan di Universitas widya gama Mahakam Samarinda seperti Komitmen yaitu kepatuhan dan kesetiaan terhadap organisasi, contohnya adanya tenaga kependidikan yang terlambat datang masuk kerja hal ini menunjukan bahwa kurang patuhnya tenaga kependidikan terhadap aturan jam kerja yang telah di buat oleh organisasi. Oleh karna itu dampak yang timbul dari ketidakteparan waktu tersebut adalah adanya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat menjadi tertunda. Komitmen yang rendah sering kali menjadi salah satu penyebab utama tingginya tingkat turnover dan absensi dimana terdapat beberapa tenaga kependidikan yang masih terlambat masuk kerja, serta menurunya kualitas kinerja. Oleh karna itu, penelitian ini bertujuan untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dan bagaimana komitmen tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja tentunya diperlukan seseorang pemimpin dalam organisasi yang dapat memberikan pengarahan, mengatur, mempengaruhi serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, meskipun banyak organisasi yang menyadari pentingnya kepemimpinan ada pada organisasi, tetapi masih banyak yang organisasi yang menghadapi tantangan dalam mencapaian tujuan organisasi dikarnakan pemimpinya kurang memberikan pengarahan, mempengaruhi dan motivasi kepada karyawannya.

Selain permasalahan komitmen terdapat juga pada Kepemimpinan yaitu pemimpin yang kurang memotivasi tenaga kependidikan sehingga banyaknya tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga banyak pekerjaan yang tertunda, serta pemimpin yang kurang tegas terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan yang dimana ada tenaga kependidikan yang kurang disiplin dengan waktu kerja sehingga tenaga kependidikan ada yang datangnya terlambat tidak sesuai dengan aturan yang ada sehingga mengakibatkan kinerja tenaga kependidikan menurun, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja tenaga kependidikan yang mengakibatkan menurunnya kinerja tenaga kependidikan.

Tidak mudah bagi seorang pemimpin untuk memahami setiap perilaku karyawannya yang berbeda-beda yang dimana pemimpinnya tersebut mampu memberikan pengaruh sedemikian rupa sehingga karyawan tersebut bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan

efesien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi memiliki tujuan akhir yaitu memiliki pencapaian kinerja yang baik dan maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas organisasi atau Perusahaan dan dengan demikian akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan Perusahaan.

Namun meskipun banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki kinerja karyawan yang tinggi, masih banyak organisasi belum mencapai kinerja yang maksimal. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Hal ini perlu diperhatikan setiap organisasi jika ingin memiliki kinerja yang maksimal atau kinerja yang diharapkan di sebuah organisasi.

Kemajuan suatu sebuah organisasi yang baik dapat dilihat dari sumber daya manusianya, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar bekerja dengan maksimal dan bisa mencapai kinerja yang diingikan. Manajemen sumber daya manusia yang paling penting bagi organisasi agar dapat membantu mewujudkan visi dan misi organisasi.

Sejak awal berdirinya Universitas Widya Gama Mahakam (UWGM) Samarinda pada tanggal, 02 Mei 1985 telah menetapkan tekadnya untuk senantiasa

menjadi lembaga Pendidikan tinggi yang unggul, mandiri dan sekaligus berkomitmen sebagai wadah pencetak generasi bangsa yang profesional dan menjunjungi nilai-nilai jiwa luhur. Tekat ini akan selalu mewarnai dalam perumusan rencana pengembangan UWGM Samarinda, maupun pelaksanaan Tri Dharma Pergutuan Tinggi.

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda juga perlu melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja tenaga kependidikan guna meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di UWGM Samarinda perlu memerhatikan Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan dalam suatu Lembaga kependidikan tinggi.

Table 1.1
Data Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda

No	Jenis Tenaga kependidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dengan Pendidikan akhir							Unit Kerja
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	
1	Pustakawan			1					Universitas
2	Laboran Operator Programmer Teknisi Analisis			2					Universitas
3	Administrasi prodi BAA BAU LPPM LPMU LKUMKM		1	3 2 2 1 3 2	10 1 2 2			1 3	Fakultas Universitas Universitas
4	Lainnya: Penjaga keamanan Kebersihan Driver							7 12 1	Universitas Universitas Universitas
Total		1	11	24	1	2		24	63

Sumber: diperoleh dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh informasi bahwa tenaga kependidikan di UWGM memiliki tenaga kependidikan sebanyak 63 tenaga kependidikan

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Kepribadian, Lingkungan kerja, Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dengan memperhatikan beberapa aspek masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda ?
2. Apakah Kepribadian berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
4. Apakah Komitmen berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi permasalahan di atas maka peneliti hanya membatasi penelitiannya pada Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Tenaga Kerja Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sebagai sampel dalam penelitian ini pada tahun 2023 sampai 2024 berjalan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Tenaga kerja di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
2. Untuk Mengetahui Apakah Kepribadian Terhadap Tenaga kerja di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Untuk Mengetahui Lingkungan kerja Apakah Terhadap Tenaga kerja di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
4. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen Terhadap Tenaga kerja di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
5. Untuk Mengetahui Apakah Kepemimpinan Terhadap Tenaga kerja di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah Sebagai Berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan peneliti berkaitan dengan kepribadian, lingkungan kerja, komitmen dan kepemimpinan serta kinerja tenaga kependidikan.

2. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan informasi, referensi dan masukan bagi tenaga kependidikan khususnya tenaga kependidikan

di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan bagi peneliti yang lain agar dapat digunakan sebagai referensi mengenai kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja untuk melakukan penelitian serupa di waktu yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud adalah sebuah gambaran penulisan secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Isi dari pada bab ini memuat teori-teori yang telah diutakan secara jelas dan rinci oleh peneliti serta pernyataan yang sistematis, yang berisi tentang hasil dari peneliti terdahulu, kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan dan kinerja tenaga kependidikan, model konseptual, dan hipotesis atau pernyataan sementara dari hasil peneliti penulis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diterangkan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, definisi oprasional variabel, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis dari penulis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai mengenai Sejarah objek penelitian, visi dan misi, dan Lokasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai hasil analisis data, tanggapan ilmiah, jawaban hipotesis dan pembahasan penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai mengenai kesimpulan dan saran sebagaimana dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara dari peneliti untuk mencari dan mengetahui perbandingan, serta digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis pada penelitian selanjutnya. Di dalam penelitian terdapat peneliti terdahulu yang dijadikan paduan atau referensi yang mendukung penelitian yang sedang diteliti:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/tahun/judul	Hasil penelitian	persamaan	Perbedaan
1	Widiani, Ni Kadek Ani (2022) Pengaruh kepribadian, motivasi kerja, terhadap komitmen organisasi dan kinerja pada tenaga kependidikan perguruan tinggi swasta (studi pada universitas mahasaraswati denpasar)	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa kepribadian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan perguruan tinggi swasta (studi pada universitas mahasaraswati denpasar)	Menggunakan variabel kepribadian	Motivasi dan tahun penelitian
2	Yuliana Yamin, Nuzlehal , Yulisnawati1 (2021)	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa	Menggunakan variabel Lingkungan kerja	Objek penelitian dan tahun

	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung		
3	Shohatul islamiah (2021) Pengaruh Komitmen Oragnisasi Dan Etos kerja islam Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas islam riau	Menggunakan variabel Komitmen	Etos kerja dan objek penelitian
4	Ali Sodikin (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan motivasi kerja sebagai variaber intervening (studi pada universitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan	Menggunakan variabel kepemimpinan	Budaya kerja dan objek penelitian

	islam negri walisonggo semarang	terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi pada Universitas Islam Negeri Walisonggo semarang)		
--	---------------------------------	--	--	--

Sumber: Diolah Penulis; 2025

2.2.1 TINJAUAN TEORI

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, penempatan, dan pemantauan terhadap organisasi dan pengguna sumber daya lainnya untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah kegiatan di suatu bidang yang mencakup kegiatan operasional dalam ruang lingkup tenaga kerja, manajer dan karyawan merupakan kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut (Kasmir 2018) menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15)

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut kasmir (2019:14) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
2. Perencanaan sumber daya manusia pentingnya dilakukan karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bisa berkurang karena berhenti sendirinya, diberhentikan dan pensiun, sehingga menimbulkan kekosongan yang disebabkan karena perusahaan melakukan perluasan usaha, sehingga membutuhkan penambahan jumlah karyawan.
3. Penarikan pegawai langkah ini dilakukan setelah melakukan perencanaan tenaga kerja, sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan secara kualifikasi. Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya

manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha

4. Seleksi merupakan proses awal dalam merekrut karyawan baru yang dimulai dari seleksi surat lamaran yaitu dengan dokumen-dokumen yang ada pada surat mamaran dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuain dengan kualifikasi yang ditetapkan. Seleksi dilakukan dengan tes wawancara, tes tertulis serta tes pengetahuan sampai dengan Kesehatan.
5. Pelatihan dan pengembangan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya sekaligus memambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Dan pengembangan diri karyawan baik melalui Pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Pengembangan diri dilakukan guna untuk menambah kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Evaluasi kinerja dilakukan untuk melihat hasil kerja setiap karyawannya apakah karyawan tersebut sudah mampu mencapai standar yang telah ditetapkan Perusahaan atau belum.
7. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.
8. Jenjang karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perncanaan kerier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara tranparan dan jelas. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikanjabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

9. Keselamatan dan Kesehatan merupakan fungsi msdm yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh karyawan dalam bekerja. Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Dan tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi karyawan itu sendiri.
 10. Hubungan industrial merupakan fungsi msdm yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lainnya. Salah satu tujuannya adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar Perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya serta karyawan harus mematuhi segalah peraturan yang telah dibuat.

Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti masa pension, permintaan pengunduran dirikarna alasan pribadi dan pemecatan karna melakukan kesalahan.
- c. Tujuan manajemen sumber daya manusia
- Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:
- a. Memberi saran kepada manajemen mengenai kebijaksanaan sumber daya manusia terhadap sebuah organisasi/ Perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang termotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, untuk menghadapi perubahan yang terjadi pada organisasi/ Perusahaan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar tenaga kependidikan guna untuk menghindari konflik dan gangguan serta mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi guna untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara tenaga kependidikan dengan manajemen organisasi.
- e. Membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan

2.3 Kepribadian

2.3.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan cara seseorang berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain dan memiliki perpaduan dari sikap, sifat, pola pikir, emosi, dan nilai-nilai yang berbeda-beda, oleh sebab setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari perilaku manusia tersebut.

Menurut kasmir (2019.190)

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh

tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki atau karakter yang buruk, akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaan pun tidak baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

Menurut Ricky Montolalu (2016:118)

Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasaan dan berinteraksi dengan orang lain.

Hanggraeni (2020:19) menyatakan

kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Indikator kepribadian; ekstraversi, mudah akur atau mudah bersepakat, sifat berhati-hati, stabilitas emosi, dan terbuka terhadap pengalaman (Robbins, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2019:143)

kepribadian adalah jumlah cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian digambarkan dalam sifat-sifat terukur yang ditunjukkan seseorang.

Laksana (2020:8) menyebutkan bahwa,

“Kepribadian adalah: bentuk dari seluruh perilaku manusia.” Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan adalah: kepribadian. Kepribadian merupakan cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah, akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah sebab orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian karyawan menentukan bagaimana cara pandang dan reaksi karyawan terhadap kompetensi yang diperlukan perusahaan, bagaimana kepribadian karyawan tersebut mendorongnya untuk mengikuti perubahan, mempelajari perkembangan dan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan maupun yang tidak disediakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensinya. Karyawan yang mempunyai kepribadian pekerja keras akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, berbeda halnya dengan karyawan yang mempunyai kepribadian pengeluh akan merasa sulit bekerja dan menyalahkan sistem di perusahaan tanpa mau berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Ricky Montolalu (2016:1318)

adalah :

1. Keturunan, Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya

2. Lingkungan, Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku dimasyarakat, norma-norma yang diajarkan ,pergaulan , agama , dan teman teman disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.
3. Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi .Hal ini biasa pada siapa saja sehingga seseorang sifatnya berubah-ubah.

2.2.3 Indikator Kepribadian

Menurut Yuda Alfian (2018), menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu:

1. Terbuka terhadap hal-hal baru (*Openness to Experience*)

Dimensi Kepribadian *Opennes to Experience* ini mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas. Sifat kebalikan dari “*Openness to Experience*” ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tugas-tugas baru.
2. Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)

Individu yang memiliki Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi ini adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sifat kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cendurung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Ekstraversi (*Extraversion*)

Dimensi Kepribadian ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik Positif Individu *Extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Sebaliknya, Individu yang *Introversion* (Kebalikan dari *Extraversion*) adalah mereka yang pemalu, suka menyendirikan, penakut dan pendiam.

4. Mudah Bersepakat (*Agreeableness*)

Individu yang berdimensi *Agreeableness* ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan seseorang yang mudah setuju dengan orang lain adalah orang yang memiliki *agreeableness* tinggi. *Agreeableness* menunjukkan sifat penuh kepercayaan, bersifat baik, penuh toleransi dan berhati lembut serta suka membantu. Karakteristik kebalikan dari sifat “*Agreeableness*” adalah mereka yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. Neurotisme (*Neuroticism*)

Neuroticism adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik Positif dari *Neuroticism* disebut dengan *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional), Individu dengan Emosional yang stabil cenderang tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karakteristik kepribadian *Neuroticism* (karakteristik Negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran. Oleh karena itu, Dimensi Kepribadian *Neuroticism* atau *Neurotisme* yang pada dasarnya merupakan sisi negatif ini sering disebut juga dengan dimensi *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional) sebagai sisi positifnya, ada juga yang menyebut Dimensi ini sebagai *Natural Reactions* (Reaksi Alami).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan secara tidak langsung maupun secara langsung. Lingkungan kerja merupakan segalah hal kondisi yang ada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik pada saat menjalankan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan, dan mempengaruhi proses karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Menurut kasmir (2019,192)

Lingkungan kerja merupakan suasan atau kondisi di sekitar Lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karna tanpa gangguan.

Menurut Josephine & Harjanti (2017)

Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja.

Menurut Afandi (2016:51)

Menuturkan jika lingkungan kerja ialah bermacam hal yang berada di sekitar tenaga kerja yang mampu memengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan kelayakan alat kerja.

Menurut Sedamayanti (2018: 21)

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekaras dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2018: 134)

Menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25)

membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama, serta hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan karyawan. Jadi instansi seharusnya menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasam, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain
- b. Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan
- c. Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan. Suhu udara ditempat kerja.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan, kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan kesetiaan seorang pegawai atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. yang dimana komitmen itu sendiri timbul dari diri seorang pegawai untuk menjalankan segalah kebijakan peraturan-peraturan dan keinginan untuk tetap berada diperusahaan yang tujuannya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya pada perusahaan atau organisasi tersebut. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan

yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya.

Komitmen merupakan cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Komitmen biasanya tercermin dalam perilaku kooperatif dan tindakan aktif untuk tetap mempertahankan relasi yang terbina. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja pada Perusahaan maupun organisasi.

Menurut (kasmir, 2019,193)

Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan universitas dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menempati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2019, 80) komitmen organisasi merupakan sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi diri dengan organisasi serta tujuan dan harapan untuk mempertahankan kedudukannya dalam organisasi.

Menurut Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019)

Komitmen Organisasional menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Menurut Edison dkk (2018)

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan

komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu:

1. Faktor logis

Karyawan yang akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Factor lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa diharga, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian organisasi.

3. Factor harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui system yang terbuka dan transparansi.

4. Factor ikatan emosional

Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi, misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, dan karna memiliki hubungan

2.4.3 Indikator Komitmen

Menurut Busro (2018) indikator - indikator yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu :

- a. Komitmen efektif, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri. Dalam tipe komitmen ini, individu merasa adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai organisasi. Komitmen afektif yang tinggi pada karyawan juga menunjukan keterlibatan emosional pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi dan loyalitas seorang terhadap organisasinya. Komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan, merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan

menetap pada organisasi. Karyawan bekerja dengan komitmen kontinyu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Kunci dari komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada cost benefits analysis.

c. Komitmen Normative, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri individu, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Tipe komitmen ini dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki individu secara pribadi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Hal ini menunjukan bahwa, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Dari pendapat diatas, maka dapat dinyatakan bahwa komponen komitmen terdiri dari komponen afektif yang berhubungan dengan keinginan untuk terikat, komponen kontinyu yang merupakan suatu kebutuhan rasional dan komponen normatif yang merupakan keyakinan individu untuk tetap bertanggung jawab pada organisasi.

2.5 Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang akan mengatur atau mengarahkan orang lain dalam suatu pekerjaan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memengaruhi, memotivasi dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tujuannya dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat megarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang diberikan, dan memotivasi bawahannya agar target atau tujuannya dapat tercapai.

Menurut kasmir (2019,191) Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikanya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidikdan membimbing tentu akanmembuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangka, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

Menurut Fahmi (2016) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Sharma & Jain dalam (Mujiatun, Jufrizan, & Ritonga, 2019), kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarakannya dengan cara yang lebih kohesif dan

koheren. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan.

Menuru Sutrisno (2017) Kepemimpinan merupakan sebuah proses aktivitas seseorang yang menggerakan seseorang memelalui cara membimbing, mengarahkan, serta memberi pengaruh terhadap orang lain agar menjalankan suatu hal guna mencapai hasil yang dikehendaki.

Menurut Robbins dan judge (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakan individua tau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut .

2.5.2 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Mengetahui hasil kerja dari pemimpin bisa disadiri melalui seperti apa perilaku dan tindakan yang dia lakukan dalam membina dan mempekerjakan bawahannya dengan begitu bisa dilihat langsung atau mengamati dari sifat-sifat yang mencerminkan seorang dalam memimpin, Adapun penjelasan menurut Fahmi (2016) mengenai sifat-sifat apa saja yang dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1. Jujur

Bertugas sebagai seorang pemimpin hal utama yang perlu diterapkan ialah kejujuran dalam bekerja sehingga memudahkan untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahan dan kepada pemimpin lainnya. Bekerja dengan cara yang jujur menjadi unsur yang paling unggul dalam menjalin hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Setiap perbuatan dan kata-kata yang dikeluarkan harus

sesuai dengan kenyataan yang terjadi dan terbuka kepada bawahan mengenai pekerjaan yang dikerjakan sehingga seluruh bawahan bisa menilai apakah seseorang itu jujur atau tidak disetiap pekerjaannya

2. Memandang kedepan

Tugas pemimpin tidak hanya memberikan perintah akan tetapi juga perlu mengetahui kemana arah dan tujuan dari perusahaannya. Dengan begitu banyak pekerja lain minat dan ingin bergabung didalamnya. Untuk mencapai tujuan yang jelas dan terarah seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam membaca situasi yang akan terjadi kedepannya sehingga mengarah ketujuan yang jelas sesuai dengan keinginan yang ditetapkan.

3. Memberikan inspirasi

Pemimpin diwajibkan untuk selalu antusias dalam memberikan bantuan dan saran-saran dengan penuh semangat dan positif tentang perencanaan masa depan perusahaan. Setiap bawahan mengharapkan sebuah inspirasi yang diberikan oleh seorang pemimpinnya. Sebagai pemimpin memberikan pengetahuan setiap wawasan yang dimiliki merupakan cara agar mendorong karyawan untuk bisa bertahan dan bertindak dengan baik.

4. Cakap

Kemampuan dalam berbicara dapat mengajak setiap bawahan untuk bekerja dengan baik dan pengaruh yang besar. pemimpin harus optimis dengan keyakinannya bahwa dalam membimbing setiap bawahannya ketempat tujuan yang baik. Selain itu juga percaya akan kemampuan diri sendir yang akan

membawa kemajuan dan berkembang serta mampu mengerjakan setiap hal yang dibutuhkan.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018:115-116) sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.
7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.5.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- b) Kemampuan memotivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

d) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e) Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.6 Kinerja

2.6.1 Difinisi Kinerja

Merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Jufrizien (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang ketika melaksanakan pekerjaan sebenarnya yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri namun berkaitan dengan faktor individu, organisasi, dan lingkungan eksternal.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.6.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019.189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadaian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar (dari pihak Perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat berkerja.lingkungan kerja dapat berupa layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

I. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam memgerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.6.3 Indikator Kinerja

Adapun menurut Kasmir (2019) indikator dari kinerja yaitu:

a) Kualitas (Mutu)

yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bias dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

c) Waktu (Jangka Waktu)

yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

d) Penekanan Biaya

biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas Perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e) Pengawasan

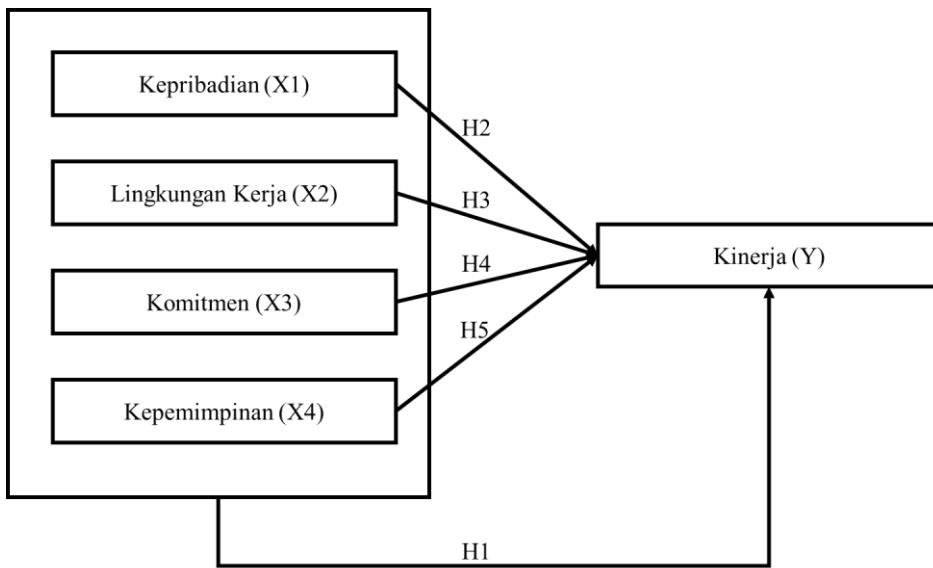
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan mudah untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

f) Hubungan antar karyawan

Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.7 Model Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori maka dapat diajukan kerangka berpikir sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepribadian (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen (X3), dan Kepemimpinan (X4) Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Tenaga Kependidikan (Y), digambarkan bahwa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5.1

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari hasil penelitian yang perlu diuji kebenarannya terlebih dahulu. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu membuat rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_01 : Diduga bahwa Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.
 H_{a1} : Diduga bahwa Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.
2. H_02 : Diduga bahwa Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.

H_{a2} : Diduga bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.

3. H_{o3} : Diduga bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.

H_{a3} : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda

4. H_{o4} : Diduga bahwa komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda

H_{a4} : Diduga bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda

5. H_{o5} : Diduga bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.

H_{a5} : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:03), menyatakan bahwa metode penelitian merupakan sebuah cara yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu oleh peneliti. Dapat dikatakan bahwa, metode penelitian ialah sebuah cara atau kegiatan untuk mendapatkan informasi berdasarkan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mencapai tujuan. Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3.2. Definisi Oprasional Penelitian

Definisi oprasional variabel adalah salah satu hal yang dapat digunakan untuk penelitian dalam mendapatkan sebuah informasi dan permasalahan mengenai suatu objek melalui sebuah pendekatan yang terhubung dengan variabel-variabel yang telah ditetapkan.

3.2.1 Kepribadian

Kepribadian merupakan merajuk pada pola khas pikiran, perasaan dan perilaku yang ada pada seseorang guna untuk membedakan satu dengan yang lainnya. Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau kelompok yang menjalankan pekerjaan. Kepribadian merupakan karakter individu yang ada di dalam diri seseorang dan merupakan faktor yang paling penting bagi individu untuk

menentukan seseorang berpikir, berprilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang dihadapi dalam bekerja. Adapun indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. Terbuka terhadap hal-hal baru
2. Sifat Berhati-hati
3. *Ekstraversi* (mudah bergaul dan bersosialisai)
4. Mudah Bersepakat
5. *Neurotisme* (stabilitas emosional)

3.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sumua elemen yang membentuk pengalaman seseorang di tempat kerjanya seperti kondisi ruangan kerja, kultur organisasi, struktur organisasi, hubungan antar rekan kerja serta kebijakan dan praktik yang memengaruhi kesejahteraan dan efektivitas karyawan dalam suatu Perusahaan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada tenaga kependidikan guna menunjang kinerja tenaga kependidikan.

Adapun indikator lingkungan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Suhu udara ditempat kerja.
3. Kebisingan
4. Ruangan yang dibutuhkan

5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

3.2.3 Komitmen

Komitmen merupakan suatu sikap kesungguhan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan serta melaksanakan tanggung jawab ataupun janji dalam suatu hubungan serta dalam suatu pekerjaan demi mencapai tujuan Perusahaan. Komitmen juga sebuah perjanjian atau keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang diartikan sebagai tanggung jawab baik dalam diri sendiri, orang lain maupun di organisasi dan berbagai hal tertentu. Komitmen juga merupakan sikap setia, dan keyakinan seseorang terhadap apa yang diinginkan baik dalam pekerjaan maupun dilingkungan pribadi seseorang.

Adapun indikator komitmen yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

3.2.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seseorang yang akan mengatur serta memberikan arahan kepada anggota kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dikerjakan. Seorang pemimpin juga harus memberikan kemampuannya untuk memotivasi, mengarahkan, mengelolah, memimpin dengan contoh atau menjadi teladan dalam perilaku dan etika kerja dalam suatu pekerjaan. Dan kepemimpinan efektif melibatkan kemampuannya dalam komunikasi dengan baik, mampu

mengambil Keputusan, empati untuk membangun kepercayaan dan Kerjasama dalam tim.

Pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada anggota ataupun bawahannya agar bawahannya bisa semangat kerja serta bisa mencapai target yang telah di tentukan atau hasil kerja yang efesien. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Adapun indikator dari kepemimpinan antara lain:

- a) Kemampuan mengambil keputusan
- b) Kemampuan memotivasi
- c) Kemampuan komunikasi
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan
- e) Tanggung jawab
- f) Kemampuan mengendalikan emosional

3.2.5 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Adapun indikator dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)

4. Penekana Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:78). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah Tenaga Kependidikan di UWGM Samarinda yaitu 63 tenaga kependidikan.

3.3.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018:120) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh setiap populasi yang ada. Untuk menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuesioner. Sehingga didalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Menurut sugiyono (2018:85) sampel jenuh digunakan sebagai sampel yang memiliki teknik penentuan sampel apa bila semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 63 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha ataupun upaya untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memperoleh data

yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 3.2

Instrumen skala likert

No	Skala pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Metode Analisis

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda. Untuk memperoleh sebuah data peneliti memakai SPSS (*statistical Product and Service Solution*) yang bertujuan unutk menghasilkan hitungsn yang tepat dan akurat selai itu dapat mempermudah untuk melakukan pengolahan sehingga data yang diolah lebih cepat dan tepat.

3.5.1 Uji Instrumen

Agar data diperoleh dapat dipertanggung jawabkan diperlukan adanya uji instrumen atau uji kualitas data. Uji ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:52) uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk alat ukur yang ditetapkan valid jika tingkat ketelitian dan ketepatan pengukurannya dapat dipercaya dan dapat menjadi penentuan seberapa baik alat ukur kuesioner yang diperlukan. Arti valid menjelaskan bahwa instrumen mampu digunakan untuk mengukur apa yang sebaiknya diukur. Syarat kevaliditas suatu item adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:154) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolineatitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel independen efek dan multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standart error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t hitung akan bernilai kecil dari t tabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali Imam (2018:120) uji heteroskedastisitas berguna memeriksa apakah model regresi memiliki ketidakcocokan *variance* dari residual pemeriksaan satu ke pemeriksaan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Park*. Jika signifikan masing-masing variabel bebas $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2017:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan pada penelitian dengan jumlah variabel lebih dari 1 dengan minimal 2 variabel. Analisis regresi berganda ini adalah untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018: 307-308) menyatakan

bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai variabel predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Pada penelitian ini, terdapat 3 prediktor yang memengaruhi nilai variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kependidikan

a = Nilai konstanta

b_i = Koefisien Regresi

X_1 = Kepribadian

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Komitmen

X_4 = Kepemimpinan

e = Standar Eror

3.5.3.1 Koefisien korelasi (R)

Koefisien Korelasi merupakan sebuah nilai yang digunakan untuk mengukur seberapa besar sebuah derajat keterkaitan hubungan antara dua variabel, dimana koefisien yang diukur adalah variabel bebas (X) dan terikat (Y) dalam bentuk hubungan positif dan negative. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas dengan persamaan sebagai berikut:

$$+1 \ (-1 < r \leq +1)$$

Keterangan:

$r = 1$ = Memiliki hubungan positif sempurna

$r = -1$ = Terdapat hubungan negative sempurna

3.5.3.2 Koefesien Deteminasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase, dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian metode koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3.6. Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen (Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan) bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan). Kriterianya dalam uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $< F$ table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau uji parsial merupakan suatu langkah pengujian untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Kepribadian (X_1), Lingkungan

Kerja (X_2), Komitmen (X_3) dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) secara parsial. Dasar penentuan signifikan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman yang di mana:

1 Berdasarkan nilai Thitung dan Ttabel:

- a. Jika nilai Thitung > Ttabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai Thitung < Ttabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variable bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

4.4.1 Sejarah Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Bermula dari pertemuan di Sarinah Malang pada Juni 1984, seorang rekan menyampaikan idenya kepada Drs. Ismet Barakbah untuk mendirikan Universitas di Samarinda. Mereka berpikir bahwa lebih dari 100 (seratus) orang anak-anak dari Kalimantan Timur yang belajar di Universitas Widya Gama Malang, ini menunjukan bahwa lebih banyak lagi lulusan SLTA dari Kalimantan Timur yang ingin melanjutkan studi ke perguruan tinggi, baik didalam wilaya Kalimantan timur maupun di luar Kalimantan timur.

Drs. Ramli Yahya menerima gagasan yang masih mentah dari Drs. Ismet Barakbah. Bapak H. Suwandi (Alm.), yang saat itu menjabat sebagai Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Kalimantan Timur dan juga Ketua Yayasan Pengasuh Universitas Widayagama Malang, sangat menyambut ide tersebut dan tidak menginginkan kehadiran Perguruan Tinggi Swasta (PTS) baru menghambat perkembangan PTS.

Berdasarkan data lulusan se-Kalimantan Timur dari Kanwil Depdikbud Kalimantan Timur ternyata masih banyak yang belum dapat diserap oleh PTN dan PTS di Kaltim khususnya kota Samarinda.

Rencana pendirian universitas baru tersebut diarahkan beliau untuk di titik beratkan pada:

1. Memprioritaskan mereka yang tidak mampu dari segi ekonomi namun berpotensi secara intelektual.
2. Menampung putera-puteri dari pedalaman dan daerah perbatasan serta mereka yang berasal dari putera-puteri Pegawai Negeri (Sipil dan ABRI).

Pimpinan Pusat Keluarga Pelajar Mahasiswa Kalimantan Timur, Drs. M. Ramli Yahya, bersama dengan Drs. M. Husni Basran (Alm.), Drs. Ismet Barakbah, Drs. Abdurrahim Asmaran, dan Drs. Fitriansyah HS., mengembangkan ide ini untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi dalam mengembangkan sumber daya manusia di Kalimantan Timur.

H. Suwandi memberikan tugas khusus kepada Dr. Rustam Effendy (Alm.) sebagai Pembantu Rektor I Universitas Widya Gama Malang untuk menyusun pendirian Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dia memiliki pengalaman selama bertahun-tahun mengelola Universitas Widya Gama Malang, dan juga merupakan dosen senior di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang dan maupun dosen diberbagai PTS lainnya di Jawa Timur.

Menurut Akta Notaris Abdul Wahab, SH. Nomor 03 Tahun 1985, yang dikeluarkan pada tanggal 5 Maret 1985 dan didaftarkan di Pengadilan Negeri Samarinda dengan Nomor W.13.Db.Ht.01.01.17 pada tanggal 17 April 1985, Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam (YPPM) pada tanggal 1 Januari 1985 didirikan resmi secara hukum.

Sejak saat itu, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang diasuh oleh YPPM memiliki 4 (empat) Fakultas, yaitu:

1. Fakultas Ekonomi : Jurusan Akuntansi, Manajemen Perusahaan, dan Manajemen Keuangan
2. Fakultas Pertanian : Jurusan Budidaya Tanaman
3. Fakultas Hukum : Jurusan Hukum Pidana dan Hukum perdata
4. Fakultas Ilmu Administrasi : Jurusan Ilmu Administrasi

Pada tanggal 2 September 1985, kuliah perdana dimulai dengan tema "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani Suatu Tantangan Bagi Generasi Tahun 2000" yang disampaikan oleh bapak Prof. Dr. M. Yunus Rasyid, MA. Yang dihadiri oleh seluruh mahasiswa dan mahasiswi, staf universitas, anggota YPPM, pejabat Pemerintah Daerah, dan undangan dari berbagai perguruan tinggi di Samarinda.

Untuk gedung perkuliahan, atas jasa baik bapak H. M. Yos Soetomo, maka beberapa ruangan SMA Kesatuan Bangsa yang terletak di jalan Ruhui Rahayu Samarinda dipinjam-pakaikan pada Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam. Dengan jumlah mahasiswa angkatan pertama sebanyak 223 orang, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda memulai kiprahnya di Samarinda, Bumi Etam Tercinta.

Dalam perkembangan, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah melalui berbagai tahapan perubahan, diantaranya:

No.	Tahun Pendirian	Mulai Berdiri
1.	2002	D-III Pendidikan Bahasa Inggris
		Program Diploma III Pendidikan Bahasa Inggris
2.	2004	Fakultas Kesehatan Masyarakat
3.	2007	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dengan mengelola Diploma III Pendidikan Bahasa Inggris dan Strata-1 Pendidikan Bahasa Inggris
4.	2008	Diploma IV Keuangan dan Perbankan Syariah
5.	2012	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) dan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD)

Saat ini Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah memiliki beberapa Fakultas diantaranya:

No	Fakultas	Jurusan	Akreditasi BAN-PT
1	Ekonomi	Manajemen	Baik Sekali
		Akuntansi	Baik
2	IKIP	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Baik Sekali
		Pendidikan Bahasa Inggris	Baik Sekali
		Pendidikan Guru Anak Usia Dini	Baik Sekali
3	Hukum	Hukum	Baik Sekali
4	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat	Baik Sekali
5	Pertanian	Agroteknologi	Baik Sekali
6	Ilmu Sosial & Ilmu Politik	Administrasi Publik	Baik
7	Teknologi Informasi	Ilmu Komputer	Baik

4.1.2 Visi dan Misi Univeritas Widya Gama Mahakam Samarinda

1. Visi

“ Menjadi Universitas unggul, widyakewirausahaan, gemilang dan mulia (2048) “

2. Misi

- a. Menwujudkan Universitas kewirausahaan unggul tingkat nasional.
- b. Menjadikan Universitas sebagai pusat pendidikan dan penelitian kewirausahaan.
- c. Menyebarluaskan jiwa kewirausahaan melalui pengabdian kepada masyarakat.

4.1.3 Lokasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Lokasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Gambar 4.2

Halaman Univeritas Widya Gama Mahakam Samarinda



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk menanggapi pertanyaan penelitian yang dinyatakan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dengan meneliti data yang diperoleh dan mencapai tujuan penelitian yang digambarkan pada bagian sebelumnya. Data yang diperoleh dihitung menggunakan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS yang dikembangkan untuk system operasi windows.

Informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarluaskan kuesioner melalui google form pada tenaga kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sehingga 63 tenaga kependidikan menyelesaikan survei dengan begitu dapat disimpulkan bahwa semua responden adalah 100%.

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Informasi yang diperoleh dari survey disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan sampel sebanyak 63 responden, dimana penulis akan menyajikan data sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	45	71,4%
Perempuan	18	28,6%
Jumlah	63	100%

Sumber : data Olahan 2025

Dari tabel 5.1 menunjukkan jumlah data responden dari Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda berdasarkan jenis kelamin di mana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 45 orang dengan presentase 71,4% dan jumlah perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase 28,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki – laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan dengan lamanya bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Lama Berkerja
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 2 Tahun	24	38,1%
>5 tahun	39	61,9%
Jumlah	63	100%

Sumber : data Olahan 2025

Dari tabel 5.2 bahwa jumlah Tenaga kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda berdasarkan lama bekerja untuk tenaga kependidikan yang telah bekerja < 2 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 38,1% sedangkan untuk tenaga kependidikan yang telah bekerja > 5 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase 61,9% Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berkerja lebih dari 5 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui keadaan tingkat usia Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Usia
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Tingkat Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	20	31,7%
31 – 40	30	47,6%
41 – 50	9	14,3%
51 – 60	4	6,3%
Jumlah	63	100%

Sumber : Data Olahan 2025

Dari tabel 5.3 bahwa jumlah data responden menunjukkan bahwa Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda berdasarkan dengan tingkat usia dapat dilihat bahwa tingkat usia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 31,7%, tingkat usia 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 47,6%, tingkat usia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 14,3% dan tingkat usia 51 – 60 tahun sebanyak 4 orang dengan

presentase 6,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yaitu yang memiliki usia 31 – 40 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMK	24 Orang	38,1%
D3/D4	3 Orang	4,8%
S1	24 Orang	38,1%
S2	11 Orang	17,4%
S3	1 Orang	1,6%
Jumlah	63	100%

Sumber : data Olahan 2025

Dari tabel 5.4 bahwa jumlah data responden menunjukkan bahwa Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 orang dengan presentase 38,1%, Pendidikan terakhir D3/D4 sebanyak 3 orang dengan presentase 4,8%, Pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang dengan presentase 38,1% dan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 11 orang dengan presentase 17,4%. Pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden tingkat pendidikan terbanyak yaitu dengan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang.

5.2 Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 52), uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang mana dianggap valid bila ketelitian 63 ketepatan pengukurannya dapat diandalkan, dan merupakan pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang dianggap valid.

a. Variabel Kepribadian (X1)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap delapan pernyataan yang berhubungan dengan Kepribadian, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Rangkuman Uji Validitas Kepribadian (X1)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,923	0,248	Valid
2	0,888	0,248	Valid
3	0,865	0,248	Valid
4	0,912	0,248	Valid
5	0,863	0,248	Valid
6	0,909	0,248	Valid
7	0,901	0,248	Valid
8	0,889	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel Kepribadian dinyatakan valid, hal ini dikarnakan nilai dari Rhitung lebih besar dari Rtabel.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap delapan pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Rangkuman Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,879	0,248	Valid
2	0,874	0,248	Valid
3	0,843	0,248	Valid
4	0,804	0,248	Valid
5	0,860	0,248	Valid
6	0,853	0,248	Valid
7	0,894	0,248	Valid
8	0,882	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukan bahwa pernyataan dari variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid, hal ini dikarnakan nilai dari Rhitung lebih besar dari Rtabel.

c. Variabel Komitmen (X3)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap enam pernyataan yang berhubungan dengan komitmen, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Rangkuman Uji Validitas Komitmen (X3)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,805	0,248	Valid
2	0,926	0,248	Valid
3	0,891	0,248	Valid
4	0,853	0,248	Valid
5	0,879	0,248	Valid
6	0,904	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukan bahwa pernyataan dari variabel Komitmen dinyatakan valid, hal ini dikarnakan nilai dari Rhitung lebih besar dari Rtable.

d. Variabel Kepemimpinan (X4)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap enam pernyataan yang berhubungan dengan kepemimpinan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Rangkuman Uji Validitas Kepemimpinan (X4)

No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,895	0,248	Valid
2	0,882	0,248	Valid
3	0,854	0,248	Valid
4	0,921	0,248	Valid
5	0,908	0,248	Valid
6	0,865	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukan bahwa pernyataan dari variabel Kepemimpinan dinyatakan valid, hal ini dikarnakan nilai dari Rhitung lebih besar dari Rtable.

e. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap delapan pernyataan yang berhubungan dengan kinerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Rangkuman Uji Validitas Kinerja (Y)

No	R hitung	R table	Keterangan
1	0,892	0,248	Valid
2	0,894	0,248	Valid
3	0,897	0,248	Valid
4	0,911	0,248	Valid
5	0,932	0,248	Valid
6	0,912	0,248	Valid
7	0,851	0,248	Valid
8	0,825	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel kinerja dinyatakan valid, hal ini dikarnakan nilai dari Rhitung lebih besar dari Rtabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Berikut ini merupakan rangkuman dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan dan kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 5.10
Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R	Keterangan
Kepribadian	0,963	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,950	0,60	Reliable
Komitmen	0,938	0,60	Reliable
Kepemimpinan	0,946	0,60	Reliable
Kinerja	0,962	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel X1, X2, X3, X4, dan variabel Y memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi dan variabel pengganggu atau variabel residu berdistribusi normal (Ghozali Imam, 2018). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Bila probabilitas nilai $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal dan bila probabilitas nilai $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

Tabel 5.11
Hasil Rangkuman Uji Normalitas

Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
0,059	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel 5.11 di atas yang dimana hasil dari perhitungan Kolmogrov-Smirnov nilai dari Asymp.sig (2-tailed) yang didapat adalah $0.059 > 0.05$. Hal ini dapat dipastikan bahwa data berdistribusi dengan normal, ini dikarenakan hasil perhitungan lebih besar dari 0.05.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik perhitungan yang dipakai untuk menentukan apakah ada hubungan antar variabel independen. Tidak perlu ada korelasi antara variabel independen untuk menentukan model yang baik (Ghozali, 2018:107).

Tabel 5.12
Hasil Rangkuman Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepribadaian (X1)	0,134	7,452	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,109	9,166	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen (X3)	0,135	7,398	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan (X4)	0,141	7,084	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat dari hasil yang disajikan pada tabel 5.12 di atas menunjukkan bahwa nilai dari tingkat tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai dari VIF kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terdapat indikasi multikolinearitas atau dengan kata lain asumsi mengenai multikolinearitas terpenuhi.

5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Didalam uji heterokedastisitas peneliti menggunakan uji glesjer, yang dimana apabila nilai signifikan variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2021).

Tabel 5.13
Hasil Rangkuman Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kepribadian	0,773	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,622	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komitmen	0,077	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kepemimpinan	0,122	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kinerja Tenaga Kependidikan	0,608	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel 5.13 di atas yang menunjukkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada regresi yang dimana nilai dari signifikan > 0.05 .

5.3.4 Uji Linearitas

Tabel 5.14
Hasil Rangkuman Uji Linearitas

Variabel	Sig Linearity	Keterangan
Kepribadian	0,00 < 0,05	Terdapat hubungan linear
Lingkungan Kerja	0,00 < 0,05	Terdapat hubungan linear
Komitmen	0,00 < 0,05	Terdapat hubungan linear
Kepemimpinan	0,00 < 0,05	Terdapat hubungan linear

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel rangkuman uji linearitas diatas disimpulkan bahwa variabel kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki hubungan linear karena semua variabel nilai sig linearity lebih kecil dari 0,05.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:293), analisis regresi ini adalah solusinya apabila terdapat beberapa variabel maka digunakan sebagai alat untuk menganalisis seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 5.15
Hasil Rangkuman Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,022	1,093		0,935	0,354
Kepribadian	0,479	0,109	0,499	4,378	0,000
Lingkungan Kerja	0,019	0,126	0,019	0,148	0,883
Komitmen	0,269	0,152	0,201	1,767	0,083
Kepemimpinan	0,360	0,149	0,269	2,422	0,019

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat dari tabel 5.15 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 1.022 + 0.479 X_1 + 0.019 X_2 + 0.269 X_3 + 0.360 X_4$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang diperoleh sebesar 1,022 dimana artinya jika kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, kepemimpinan adalah nol, maka kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sebesar 1,022.
- b. Variabel kepribadian (X_1) menunjukkan koefisien bernilai positif dimana nilai B sebesar 0.479 dimana berarti bahwa saat terjadi suatu kenaikan variabel kepribadian sebesar 1 satuan maka variabel kinerja tenaga kependidikan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.479.
- c. Variabel lingkungan kerja (X_2) mendapatkan hasil koefisien bernilai positif dengan nilai B sebesar 0.019 dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.019.
- d. Variabel komitmen (X_3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai B sebesar 0.269 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel komitmen sebesar 1 satuan maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 0.269.
- e. Variabel kepemimpinan (X_4) mendapatkan hasil koefisien bernilai positif dengan nilai sebesar 0.360 dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila

terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0.360.

5.4.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas Kepribadian (X1), Lingkungan kerja(X2), Komitmen (X3), serta Kepemimpinan (X4) dengan variabel terikat yaitu kinerja Tenaga Kependidikan (Y). Hal ini untuk mengetahui bahwa apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Tabel hasil koefisien kolerasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.16
Hasil Rangkuman Interpretasi Koefisien Kolerasi

Variabel	Pearson Correlation
Kepribadian (X1)	0,928
Lingkungan Kerja (X2)	0,883
Komitmen (X3)	0,903
Kepemimpinan (X4)	0,881

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan dari tabel 5.16 di atas dapat dijelaskan interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut:

- Nilai koefisien Pearson Correlation Kepribadian terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki hubungan sebesar 0.928 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.
- Nilai koefisien Pearson Correlation lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki hubungan sebesar 0.883 dimana nilai tersebut

menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.

- c. Nilai koefisien Pearson Correlation komitmen terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki hubungan sebesar 0.903 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.
- d. Nilai koefisien Pearson Correlation kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki hubungan sebesar 0.881 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R2)

Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Data kuisioner diproses oleh penguji menggunakan program SPSS, dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.892	2,080

a.Predictors: (Constant), Kepribadian , Lingkungan Kerja , Komitmen, Kepemimpinan

Pada tabel model summary, hasil atau nilai Adjusted R Square sebesar 0,892, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 89,2%. dan sisanya 10,8% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti.

5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari penelitian ini menggunakan uji simultan (uji f) dan uji pasial (uji t).

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f merupakan pengujian yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriterianya dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung > F tabel, maka H₀ di tolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai F hitung < F tabel, maka H₀ di terima dan H_a ditolak

Diketahui DF1 = 4 (Jumlah variabel bebas) dan DF2 = N – variabel bebas – 1 = 63 – 4 – 1 = 58. Maka nilai F tabel adalah 2,53. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

**TABEL 5.18
HASIL UJI F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2227,640	4	556,910	128,707	,000 ^b
	Residual	250,963	58	4,327		
	Total	2478,603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan X4, Komitmen X3, Kepribadian X1, Lingkungan Kerja X2

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Tabel Coefisien Uji F (simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 128,707, sementara nilai F tabel sebesar 2,53 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel. Ada juga nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai $0,000 < 0,05$. Dan hasilnya adalah bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersamaan dan memiliki dampak yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t merupakan suatu langkah pengujian untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak. Dasar penentuan signifikan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman yang di mana :

1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik:

- a) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

Rumus T tabel = $t (a/2 ; n-k-1)$

Diketahui N = 63, df = N – jumlah variabel penelitian = $63 - 4 - 1 = 58$. Maka T tabel = 2,001. Hasil uji t adalah sebagai berikut.

Tabel 5.19**Hasil Uji T**

Variabel	Nilai Thitung	Nilai Ttabel	Nilai Sig
Kepribadian X1	4,378	2,001	0,000
Lingkungan Kerja X2	0,148	2,001	0,883
Komitmen X3	1,767	2,001	0,083
Kepemimpinan X4	2,422	2,001	0,019

Sumber: data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan parsial di atas, yang telah diolah oleh penulis, menunjukkan kesimpulan berikut:

1. Hubungan kepribadian (X1) terhadap Kinerja tenaga kependidikan (Y)
Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung $4,378 > 2,001$ T tabel, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.
2. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Kinerja tenaga kependidikan (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung $0,148 < 2,001$ T tabel dan nilai signifikan $0,883 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_03 diterima dan H_a3 ditolak. lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.
3. Hubungan komitmen (X3) terhadap kinerja Kinerja tenaga kependidikan (Y)
Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung $1,767 < 2,001$ T tabel dan nilai signifikan $0,083 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_04 diterima dan H_a4 ditolak, Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

4. Hubungan kepemimpinan (X4) terhadap kinerja Kinerja tenaga kependidikan (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung $2,422 > 2,001$ T tabel dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_05 ditolak dan H_a5 diterima, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

5.6 Pembahasan Hasil Hipotesis

5.6.1 Hubungan Kepribadian (X1), Lingkungan kerja (X2), Komitmen (X3) dan kepemimpinan (X4) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan hasil Hipotesis pertama yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah Kepribadian, Lingkungan kerja, Komitmen dan kepemimpinan secara Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F pada tabel 5.18 dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai $128,707 > 2,53$ dan untuk nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2019) menyatakan bahwa kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

5.6.2 Hubungan Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan hasil hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana hasil menunjukkan nilai tabel output

SPSS “Coefficients” diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,378 > 2,001$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Kepribadian sebesar $0,00$ atau $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H_02 ditolak H_a2 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian (X1) terhadap Kinerja Tenaga kependidikan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, widiani, ni kadek ani (2022) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pada tenaga kependidikan perguruan tinggi swasta (studi pada universitas mahasaraswati denpasar).

5.6.3 Hubungan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan Hipotesis ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana hasil menunjukan tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,148 < 2,001$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Lingkungan kerja sebesar $0,883$ atau $0,883 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H_03 diterima H_a3 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga kependidikan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu, Yuliana Yamin, Nuzleha1 , Yulisnawati1 (2021) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung.

5.6.4 Hubungan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan Hipotesis keempat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana hasil menunjukkan nilai tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $1,767 < 2,001$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Komitmen sebesar $0,083$ atau $0,083 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat H_04 diterima H_a4 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen (X3) terhadap Kinerja tenaga kependidikan(Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu, Shohatul islamiah (2021) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.

5.6.5 Hubungan Kepemimpinan (X4) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan Hipotesis kelima yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Yang dimana hasil menunjukkan nilai tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,422 > 2,001$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Kepemimpinan sebesar $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima H_05 ditolak H_a5 diterima.

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X4) terhadap Kinerja tenaga kependidikan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu Ali Sodikin (2018) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisinggo Semarang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga dari analisis didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan berpengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam membangun kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dari penelitian ini hasil Uji Simultan (F) dimana F Hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $128,707 > 2,53$ dan untuk nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan pengujian secara persial variabel Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana kepribadian diukur dari indikator terbuka terhadap hal baru (*Openness to exprence*), mudah bergaul atau bersosialisasi (*Extraversion*), mudah bersepakat (*Aggreableness*), stability emosional, berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang menjalankan tugas, beradaptasi dengan perubahan, serta bekerja sama dalam tim. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji Parsial (t) yang didapat, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($4,378 > 2,001$) dan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Berdasarkan pengujian secara persial variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana lingkungan kerja diukur dari indikator penerangan ditempat kerja, suhu udara ditempat kerja, ruangan kerja, hubungan pegawai dengan pegawai lain. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja telah disediakan dengan cukup baik, faktor tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji Parsial (t) yang didapat, dimana Thitung $0,148 < 2,001$ dan dengan nilai signifikan $0,883 > 0,05$.
4. Berdasarkan pengujian secara persial variabel komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dimana komitmen diukur dari indikator komitmen aktif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative namun tidak diikuti dengan dorongan kinerja nyata, ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan, atau kurangnya keterlibatan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu, faktor lain seperti kompetensi, motivasi, stres kerja atau beban kerja mungkin lebih berperan dalam membentuk kinerja dibandingkan sekadar komitmen. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji Parsial (t) yang didapat, dimana Thitung $1,767 < 2,001$ Tabel dan dengan nilai signifikan $0,083 > 0,05$.
5. Berdasarkan pengujian secara persia variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama

Mahakam Samarinda. Dimana kepemimpinan diukur dari indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengelolah hubungan antarindividu seperti komunikasi, kemampuan mengendalikan emosional terbukti mampu meningkatkan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji Parsial (t) yang didapat, dimana $T_{hitung} = 2,422 > T_{tabel}$ dan dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja tenaga kependidikan. Misalnya:

1. Diharapkan pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda untuk mengadakan pelatihan atau penempatan yang sesuai pengembangan kepribadian, terutama dalam hal keterbukaan terhadap hal baru, tanggung jawab, serta stabilitas emosional. Pelatihan ini akan membantu tenaga kependidikan untuk lebih mudah menyesuaikan dan siap menghadapi dinamika atau perubahan pekerjaan di lingkungan kampus. Kepemimpinan dengan mengambil keputusan yang tepat, menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan serta mampu mengontrol emosi dan mampu memotivasi tenaga kependidikan, sehingga Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dapat meningkatkan kinerja dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih mendalam, seperti Smart PLS, serta pendekatan kuantitatif seperti wawancara atau studi kasu, untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, beban kerja, atau disiplin kerja, motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan namun belum dibahas dalam penelitian ini.
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah kepribadian, lingkungan kerja, komitmen dan kepemimpinan serta dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 3(1), 287-298.
- Alfian, Yuda 2018. *Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 58 No. 2 Mei 2018
- Amiruddin, A. (2022). *Pengaruh Dimensi Keperibadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah*. Gajah Putih Journal of Economics Review, 4(1), 70-86.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan “Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.”* DeePublish.
- Edison, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Emron, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2021) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. (10th ed.) Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1).
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi*, 17(3), 430-438.

- Indrastuti, Sri. "Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi Kiat* 32.2 (2021).
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.
- Jufrizien, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)* (Vol. 405424).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38-44.
- Laksana, Hari. (2020). *Magnet Kepribadian*. Yogyakarta: Araska.
- Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019). Pengaruh Locus of Control dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1).
- Mangkunegara A.A., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mujib, M. (2016). *The Effects Of Working Environment And Commitment On Work Discipline* (A Study Of Employees In Badan Kepegawaian Daerah Diy). Pengaruh Lingkungan Kerja ... (Miftachul Mujib), 2005, 187.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior: 18th Edition*. New York: Pearson Education.
- Santoso, W., & Zahra, F. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(2), 359-368.
- Sedarmayanti, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019.22). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. "Metode Penelitian." *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2010).

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana.
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). *Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(1), 88-93.

LAMPIRAN

KUESIONER**PENGARUH KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA**

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Koesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Herujafrel

NPM : 1961201039

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Jurusan : Ekonomi, Manajemen, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdri, mengisi kuesioner penelitian ini di terima kasih.

Samarinda, 12 Maret 2025

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin : Laki – Laki Perempuan
2. Lama bekerja : < 2 Tahun > 5 Tahun
3. Usia : 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun 51 – 60 Tahun
4. Pendidikan : SMA/SMK S1 S3
 D3/D4 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Berikan tanda centang (□) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

- SS = Sangat Setuju (nilai 4)
- S = Setuju (nilai 3)
- TS = Tidak Setuju (nilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEPRIBADIAN (X1)

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
Terbuka terhadap hal yang baru baru (<i>Openness to exprence</i>)					
1	Saya terbuka terhadap pengalaman yang ada pada diri saya				
2	Saya merasa keterbukaan terhadap hal baru membantu saya meningkatkan efisiensi kerja.				
Mudah bergaul atau bersosialisasi (<i>Extraversion</i>)					

3	Saya merasa bahwa kemampuan saya dalam bersosialisasi membantu saya bekerja lebih efektif				
4	Saya mudah untuk membangun hubungan kerja positif dengan rekan kerja saya.				
Mudah bersepakat (<i>Aggreableness</i>)					
5	Saya yakin bahwa sikap mudah bersepakat adalah salah satu faktor keberhasilan dalam dunia kerja				
6	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja demi kepentingan Bersama				
Stability emosional					
7	Saya tetap bersikap profesional meskipun dalam kondisi emosional yang kurang stabil.				
8	Saya mampu mengontrol emosi saya saat menghadapi situasi sulit di tempat kerja				

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	TST (1)
Penerangan ditempat kerja					
6	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk melakukan tugas sehari-hari.				
7	Saya merasa penerangan di tempat kerja saya mendukung produktivitas kerja saya				
Suhu udara ditempat kerja					
8	Saya merasa suhu di tempat kerja sudah sesuai dengan standar kenyamanan kerja.				
9	Saya bekerja lebih efisien ketika suhu di tempat kerja sesuai dengan kebutuhan saya				
Ruang kerja					
10	Saya memiliki cukup ruang untuk bergerak dalam menjalankan tugas pekerjaan saya				
11	Tata letak meja dan kursi di ruangan kerja mendukung aktivitas kerja saya.				
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya					
12	Saya memiliki hubungan baik dengan sesama rekan-rekan kerja saya				

13	Saya merasa rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.				
----	---	--	--	--	--

3. VARIABEL BEBAS KOMITMEN (X3)

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	TST (1)
Komitmen efektif					
14	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan tempat saya bekerja				
15	Saya merasa bahwa rasa memiliki terhadap lembaga ini membuat saya lebih produktif dalam bekerja.				
Komitmen berkelanjutan					
16	Saya tetap menjalankan tugas tanggung jawab saya dengan profesionalisme meskipun ada keterbatasan				
17	Saya merasa bahwa pengalaman dan keterampilan saya lebih sesuai dengan pekerjaan saya saat ini				
Komitmen normative					
18	Saya merasa lembaga ini telah banyak membantu saya, sehingga saya merasa wajib untuk tetap bekerja di sini.				
19	Saya memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan di tempat kerja saya				

4. VARIABEL BEBAS KEPEMIMPINAN (X4)

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	TST (1)
Kemampuan mengambil Keputusan					
20	Saya merasa bahwa keputusan yang diambil pemimpin sudah mempertimbangkan masukan dari tenaga kependidikan				
21	Pemimpin mampu mencari solusi terbaik untuk mengatasi tantangan yang dihadapi tenaga kependidikan				

Kemampuan komunikasi					
22	Pemimpin menggunakan media komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi kepada tenaga kependidikan				
23	Komunikasi yang jelas dari pemimpin membantu saya menjalankan tugas dengan lebih efisien				
Kemampuan mengendalikan emosional					
24	Pemimpin mampu mengontrol emosinya saat memberikan arahan kepada tenaga kependidikan.				
25	Pemimpin yang stabil secara emosional membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif.				

5. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	TST (1)
Kualitas (mutu)					
26	Saya memahami standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh institusi.				
27	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik				
Kuantitas (jumlah)					
28	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan tanpa menunda pekerjaan.				
29	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang optimal sesuai dengan tanggung jawab saya.				
Waktu (jangka waktu)					
30	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan sebagai bentuk tanggung jawab saya.				
31	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.				
Pengawasan					

32	Pengawasan yang dilakukan memastikan saya tetap disiplin dalam menjalankan tugas.				
33	Pengawasan yang efektif di tempat kerja mendorong saya untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab.				

2. LAMPIRAN DATA KARATERISTIK KUISIONER

No	Karateristik Responden			
Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S1
2	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S1
3	Laki-laki	> 5 Tahun	51 - 60	SMA / SMK
4	Laki-laki	> 5 Tahun	41 - 50	SMA / SMK
5	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S1
6	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	D3 / D4
7	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S2
8	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
9	Laki-laki	> 5 Tahun	41 - 50	SMA / SMK
10	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	S1
11	Perempuan	< 2 Tahun	41 - 50	S2
12	Perempuan	> 5 Tahun	51 - 60	S2
13	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	D3 / D4
14	Perempuan	> 5 Tahun	41 - 50	S1
15	Perempuan	> 5 Tahun	20 - 30	S1
16	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	S1
17	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	S1
18	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	S1
19	Perempuan	> 5 Tahun	31 - 40	S1
20	Perempuan	> 5 Tahun	20 - 30	S1
21	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S2
22	Perempuan	> 5 Tahun	51 - 60	S2
23	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S1
24	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	S1
25	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
26	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
27	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	SMA / SMK
28	Perempuan	> 5 Tahun	31 - 40	S1
29	Laki-laki	< 2 Tahun	51 - 60	S3
30	Perempuan	< 2 Tahun	20 - 30	D3 / D4

31	Perempuan	< 2 Tahun	31 - 40	S1
32	Perempuan	> 5 Tahun	41 - 50	S2
33	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	SMA / SMK
34	Perempuan	> 5 Tahun	41 - 50	S2
35	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
36	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	SMA / SMK
37	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	SMA / SMK
38	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
39	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
40	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	S1
41	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	S1
42	Laki-laki	> 5 Tahun	41 - 50	SMA / SMK
43	Laki-laki	> 5 Tahun	41 - 50	SMA / SMK
44	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
45	Laki-laki	> 5 Tahun	20 - 30	S1
46	Laki-laki	> 5 Tahun	41 - 50	S1
47	Perempuan	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
48	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
49	Perempuan	> 5 Tahun	31 - 40	S1
50	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
51	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
52	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	S1
53	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
54	Perempuan	< 2 Tahun	20 - 30	S1
55	Perempuan	> 5 Tahun	31 - 40	S2
56	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	S2
57	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	S1
58	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
59	Laki-laki	< 2 Tahun	20 - 30	SMA / SMK
60	Laki-laki	> 5 Tahun	31 - 40	SMA / SMK
61	Perempuan	> 5 Tahun	31 - 40	S2
62	Laki-laki	< 2 Tahun	31 - 40	S2
63	Perempuan	< 2 Tahun	20 - 30	S1

3. LAMPIRAN DATA KOESIIONER

a. Tabulasi Data Variabel Kepribadian (X1)

4	4	3	2	3	4	3	3	26
2	2	2	2	2	2	2	3	17
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	3	4	3	4	3	3	28
4	4	3	3	2	4	4	3	27
3	3	4	3	3	4	3	3	26
3	2	3	3	1	4	2	2	20
3	2	3	1	2	2	3	4	20
4	3	3	3	4	4	3	4	28
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	4	3	4	3	3	3	4	27
3	4	1	2	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	2	3	3	3	22
3	3	4	3	4	3	3	3	26
4	2	4	4	4	4	4	3	29
3	3	4	4	4	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24

b. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	4	4	4	29
4	4	3	3	4	3	3	3	27
3	3	3	4	4	3	4	3	27
4	4	4	4	4	4	3	3	30
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	3	4	4	4	3	4	3	28
1	1	1	2	1	1	2	1	10
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	3	4	3	4	3	3	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	3	4	4	3	3	29
4	4	3	2	3	3	3	3	25
3	4	4	4	3	3	4	3	28
3	2	1	4	3	4	4	4	25
3	3	3	3	4	2	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	3	4	4	4	4	4	4	31

c. Tabulasi Data Variabel Komitmen (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
3	3	4	4	3	3	20
3	4	4	4	3	3	21
4	4	3	2	3	4	20
4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	24
1	2	1	2	1	2	9
3	4	3	4	3	4	21
2	3	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	2	2	3	15
3	3	3	4	3	4	20
2	2	3	1	2	3	13
2	2	3	3	3	3	16
3	4	3	3	3	4	20
2	2	1	1	2	2	10
4	4	3	3	4	4	22
1	1	1	1	1	1	6
3	3	3	1	3	3	16
3	3	3	2	3	3	17
4	4	3	3	3	4	21
2	3	3	2	3	3	16
2	4	4	3	4	4	21
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	3	3	15
4	4	4	4	4	4	24

4	3	3	4	3	4	21
1	1	1	1	1	1	6
2	4	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	6
3	3	4	3	3	4	20
4	3	3	1	2	2	15
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	3	3	4	18
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	2	2	2	11
3	3	3	4	4	4	21
3	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
1	3	3	1	4	2	14
1	3	3	3	4	4	18
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
1	2	3	2	2	3	13
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	3	2	3	17

d. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X4)

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Total
4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	4	3	4	21
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
1	1	1	1	1	1	6
4	4	3	3	3	4	21

2	1	2	2	1	2	10
3	4	3	4	3	4	21
2	3	4	2	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	3	4	21
3	4	3	3	4	3	20
3	3	2	3	3	4	18
3	3	3	4	4	3	20
3	3	2	2	3	2	15
3	4	3	4	3	4	21
1	1	1	1	1	1	6
1	1	3	1	1	3	10
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
2	1	2	2	2	4	13
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	3	3	4	18
1	1	1	1	1	1	6
3	3	3	4	3	3	19
3	4	2	2	3	4	18
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	20
4	3	4	4	4	4	23
3	3	2	3	3	3	17
2	2	3	2	3	2	14
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12

4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
3	3	4	4	3	4	21
2	2	3	2	2	3	14
1	2	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	4	21
3	3	4	3	3	3	19
2	4	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24

e. Tabulasi Data Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	4	3	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	3	4	4	3	29
1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	4	25
1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	3	3	4	4	4	3	29
2	3	3	4	4	4	2	3	25
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	3	3	3	4	4	3	25
2	2	2	2	2	3	2	3	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	3	3	3	3	3	3	4	26
3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	1	3	2	3	3	20
3	4	2	3	3	3	2	3	23
4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	4	4	4	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	4	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	3	23
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	4	2	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	3	3	2	28
3	4	3	3	3	4	4	4	28
4	3	3	4	4	4	4	4	30

4. LAMPIRAN UJI VALIDITAS

a. Variabel Kepribadian (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,778**	,785**	,796**	,766**	,847**	,828**	,810**	,923**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,778**	1	,657**	,779**	,727**	,815**	,829**	,774**	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,785**	,657**	1	,794**	,669**	,785**	,730**	,745**	,865**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,796**	,779**	,794**	1	,789**	,828**	,763**	,754**	,912**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,766**	,727**	,669**	,789**	1	,671**	,757**	,783**	,863**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,847**	,815**	,785**	,828**	,671**	1	,796**	,749**	,909**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	,828**	,829**	,730**	,763**	,757**	,796**	1	,759**	,901**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	,810**	,774**	,745**	,754**	,783**	,749**	,759**	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,923**	,888**	,865**	,912**	,863**	,909**	,901**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

b. Variabel Lingkungan kerja (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	,806**	,733**	,638**	,749**	,686**	,756**	,705**	,879**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.2	Pearson Correlation	,806**	1	,731**	,675**	,687**	,665**	,710**	,761**	,874**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.3	Pearson Correlation	,733**	,731**	1	,614**	,770**	,637**	,681**	,634**	,843**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.4	Pearson Correlation	,638**	,675**	,614**	1	,551**	,622**	,703**	,733**	,804**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.5	Pearson Correlation	,749**	,687**	,770**	,551**	1	,756**	,733**	,671**	,860**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.6	Pearson Correlation	,686**	,665**	,637**	,622**	,756**	1	,751**	,736**	,853**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.7	Pearson Correlation	,756**	,710**	,681**	,703**	,733**	,751**	1	,839**	,894**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.8	Pearson Correlation	,705**	,761**	,634**	,733**	,671**	,736**	,839**	1	,882**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
TOTAL	Pearson Correlation	,879**	,874**	,843**	,804**	,860**	,853**	,894**	,882**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	

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

c. Variabel Komitmen (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,751 **	,625 **	,596 **	,565 **	,678 **	,805 **
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	,751 **	1	,825 **	,703 **	,803 **	,800 **	,926 **
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	,625 **	,825 **	1	,708 **	,804 **	,743 **	,891 **
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	,596 **	,703 **	,708 **	1	,690 **	,755 **	,853 **
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	,565 **	,803 **	,804 **	,690 **	1	,787 **	,879 **
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	,678 **	,800 **	,743 **	,755 **	,787 **	1	,904 **
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,805 **	,926 **	,891 **	,853 **	,879 **	,904 **	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

d. Variabel Kepemimpinan (X4)

		Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,773**	,796**	,772**	,817**	,788**	,728**	,676**	,892**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y02	Pearson Correlation	,773**	1	,771**	,866**	,832**	,807**	,664**	,635**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y03	Pearson Correlation	,796**	,771**	1	,835**	,851**	,755**	,726**	,654**	,897**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y04	Pearson Correlation	,772**	,866**	,835**	1	,854**	,843**	,669**	,639**	,911**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y05	Pearson Correlation	,817**	,832**	,851**	,854**	1	,857**	,713**	,704**	,932**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y06	Pearson Correlation	,788**	,807**	,755**	,843**	,857**	1	,715**	,724**	,912**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y07	Pearson Correlation	,728**	,664**	,726**	,669**	,713**	,715**	1	,845**	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y08	Pearson Correlation	,676**	,635**	,654**	,639**	,704**	,724**	,845**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,892**	,894**	,897**	,911**	,932**	,912**	,851**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

e. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

		Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,773**	,796**	,772**	,817**	,788**	,728**	,676**	,892**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y02	Pearson Correlation	,773**	1	,771**	,866**	,832**	,807**	,664**	,635**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y03	Pearson Correlation	,796**	,771**	1	,835**	,851**	,755**	,726**	,654**	,897**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y04	Pearson Correlation	,772**	,866**	,835**	1	,854**	,843**	,669**	,639**	,911**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y05	Pearson Correlation	,817**	,832**	,851**	,854**	1	,857**	,713**	,704**	,932**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y06	Pearson Correlation	,788**	,807**	,755**	,843**	,857**	1	,715**	,724**	,912**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y07	Pearson Correlation	,728**	,664**	,726**	,669**	,713**	,715**	1	,845**	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y08	Pearson Correlation	,676**	,635**	,654**	,639**	,704**	,724**	,845**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,892**	,894**	,897**	,911**	,932**	,912**	,851**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

5. LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

a. Variabel Kepribadian (X1)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0,964	8

b. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0,950	8

c. Variabel Komitmen (X3)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0,940	6

d. Variabel Kepemimpinan (X4)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0,946	6

e. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,962	0,962	8

6. LAMPIRAN UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		63
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,01191319
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

7. LAMPIRAN UJI MULTIKOLONIERITAS

Model	Coefficients^a		
		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	
1	Kepribadian	0,134	7,452
	Lingkungan Kerja	0,109	9,166
	Komitmen	0,135	7,398
	Kepemimpinan	0,141	7,084

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

8. LAMPIRAN UJI HETEROKEKEDITAS

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,347	0,673		0,516	0,608
	X1	0,019	0,067	0,096	0,289	0,773
	X2	0,038	0,077	0,183	0,496	0,622
	X3	-0,169	0,094	-0,597	-1,799	0,077
	X4	0,148	0,092	0,523	1,612	0,112

a. Dependent Variable: Abs_RES

9. LAMPIRAN UJI LINEARITAS

a. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Variabel Kepribadian

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja tenaga kependidikan * Kepribadian	Between Groups	(Combined)	2273,153	16	142,072
		Linearity	2136,682	1	2136,682
		Deviation from Linearity	136,472	15	9,098
	Within Groups		205,450	46	4,466
	Total		2478,603	62	

b. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja tenaga kependidikan * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	2136,145	16	133,509
		Linearity	1934,643	1	1934,643
		Deviation from Linearity	201,502	15	13,433
	Within Groups		342,458	46	7,445
	Total		2478,603	62	

c. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Variabel Komitmen

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja tenaga kependidikan * Komitmen	Between Groups	(Combined)	2232,036	16	139,502
		Linearity	2023,004	1	2023,004
		Deviation from Linearity	209,032	15	13,935
	Within Groups		246,567	46	5,360
	Total		2478,603	62	

d. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Variabel Kepemimpinan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja tenaga kependidikan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	2138,633	14	152,759	21,568
	Linearity		1923,239	1	1923,239	271,540
	Deviation from Linearity		215,394	13	16,569	2,339
	Within Groups		339,970	48	7,083	
	Total		2478,603	62		

10. LAMPIRAN REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,022	1,093		0,935
	Kepribadian	0,479	0,109	0,499	4,378
	Lingkungan Kerja	0,019	0,126	0,019	0,148
	Komitmen	0,269	0,152	0,201	1,767
	Kepemimpinan	0,360	0,149	0,269	2,422

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

11. LAMPIRAN KOEFESIEN KORELASI

Correlations						
	kepribadian	lingkungan kerja	komitmen	kepemimpinan	kinerja tenaga kependidikan	
kepribadian	Pearson Correlation	1	,881**	,917**	,849**	,928**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63
lingkungan kerja	Pearson Correlation	,881**	1	,880**	,923**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63
komitmen	Pearson Correlation	,917**	,880**	1	,849**	,903**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63
kepemimpinan	Pearson Correlation	,849**	,923**	,849**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63
kinerja tenaga kependidikan	Pearson Correlation	,928**	,883**	,903**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63

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

12. LAMPIRAN KOEFESIEN DETERMINASI (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	0,899	0,892	2,080
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen, Kepribadian, Lingkungan kerja				

13. LAMPIRAN UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2227,640	4	556,910	128,707	,000 ^b
	Residual	250,963	58	4,327		
	Total	2478,603	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen, Kepribadian, Lingkungan Kerja						

14. LAMPIRAN UJI PERSIAL (UJI T)

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,022	1,093		0,935
	KEPRIBADIAN	0,479	0,109	4,378	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,019	0,126	0,148	0,883
	KOMITMEN	0,269	0,152	1,767	0,083
	KEPEMIMPINAN	0,360	0,149	2,422	0,019
a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN					

R tabel

Df = N - 2

63 - 2 = 61

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

F tabel

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

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

Lampiran Surat Izin Penelitian


UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
AKREDITASI BAIK SEKALI
 SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT Nomor : 238/SK/BAN-PT/AK.Ppj/PT/III/2023 TANGGAL 29 MARET 2023

Samarinda, 18 Juli 2024

Nomor : 502 /UWGM-KP/SB/VII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UWGM Samarinda
 di Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWGM Samarinda Nomor: 430/UWGM-FEB/A-SS/VI/2024 tanggal 24 Juni 2024 perihal Studi Skripsi atas nama mahasiswa Herujafrel, NPM. 19.61201.038 dengan judul skripsi "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Kepemimpinan Terhadap Tenaga Kerja Di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda". Maka dengan ini disampaikan bahwa:

1. Kami Menyetujui dan mengizinkan mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Data yang diperoleh tidak boleh dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Untuk pelaksanaan penelitian sudah dapat dimulai sejak surat ini diterbitkan.

Demikian disampaikan, terima kasih.

A.n. Rektor,
Wakil Rektor Bidang Umum,
dan Keuangan


 Dr. Akhmad Sopian, S.P., M.P.
 NIP. 1997.070.054

Tembusan:

1. Rektor UWGM Samarinda (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Telp	:(0541)4121117	Kampus Biru UWGM
Fax	:(0541)736572	Rektorat – Gedung B
Email	: uwigama@uwgm.ac.id	Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
Website	: uwgm.ac.id	Samarinda 75119

Lampiran Dokumentasi

