

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I SURABAYA

Dhedy Noviar Firmansyah
E-mail : dhedynoviar@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas I surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya berjumlah 182 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan, dengan menggunakan rumus *Slovin*. Dari hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) variabel disiplin kerja, komitmen organisai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0.05$. (2) Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0.05$. (3) Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0.05$ (4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0.05$. (5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel bebas Disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 25,30% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan nilai $sign > 0,000$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of work discipline, organizational commitment and work environment on employee performance in Surabaya class I correctional facilities. The population in this study were all employees of Class I Correctional Institutions in Surabaya totaling 182 people. The sampling technique used was purposive sampling. With a total sample of 65 employees, using the Slovin formula. From the results of statistical analysis explains that: (1) the variables of work discipline, organizational commitment and work environment significantly influence employee performance with a calculated $F_{value} > F_{table}$ or $sig. < 0.05$. (2) Work Discipline Variable has a significant positive effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ and $sig. < 0.05$. (3) Variable Organizational commitment significantly positive effect on employee performance with the value of $t_{count} > t_{table}$ and $sig. > 0.05$ (4) Work environment variables have a positive but not significant effect on employee performance with $t_{count} < t_{table}$ and $sig. > 0.05$. (5) The most dominant variable influencing employee performance is the independent variable Work discipline with a correlation coefficient of 25.30% employee performance can be explained by work discipline and a sign value of 0,000.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan suatu organisasi terlihat dari kinerja setiap pegawai yang ada di dalam organisasi. Apabila pegawai suatu organisasi memiliki kinerja yang baik, maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika pegawai suatu organisasi kurang memiliki kinerja yang baik, maka akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah adalah apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Manakah dari disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Dan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

II. KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Kajian Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Aritonang, 2005:3).

Arifin & Barnawi (2012:112) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Khaerul Umam, 2010:259).

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan dedikasi individu (Tobing 2009:31).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi 2003:37).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2001:1).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9).

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora 2004).

Hipotesis

Diduga disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Diduga disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan dan Desain Penelitian

Metode dalam penelitian ini kuantitatif sumber data primer menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 182 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 65 karyawan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data melalui cara memberikan angket tertulis mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

Teknik Analisis

Analisis Statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berdasarkan dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan dapat digambarkan identitas responden sebagai berikut:

Tabel 1:
Identitas Responden

Deskriptif Responden	Percent (%)	Keterangan
Jenis Kelamin	87,69%	Laki-Laki
Usia	38,46%	31 – 40 Tahun
Pendidikan	64,62%	Strata 1
Lama Bekerja	38,47%	6 – 10 Tahun

Sumber: data diolah

Hasil Uji Validitas

Nilai kritis dari pengujian ini adalah $df = n-2$ dengan taraf *sign* 5%. Dikatakan valid jika angka korelasi > angka kritis korelasi dan nilai probabilitasnya < 0,05. atau nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi,

lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel dilihat berdasarkan nilai *alpha cronbach*, dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha >$ dari 0,60. Dari hasil diketahui bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2:
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73238816
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,104
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,203
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tabel 2 menjelaskan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 yang artinya seluruh variabel data yang ada berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 3:
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,233	4,298
Komitmen Organisasi	0,468	2,137
Lingkungan Kerja	0,304	3,285

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel independen karena nilai tolerance telah memenuhi syarat.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4:
Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,205	,525		,390	,698
	Disiplin Kerja	-,028	,043	-,170	-,651	,517
	Komitmen Organisasi	-,021	,038	-,102	-,553	,583
	Lingkungan Kerja	,046	,033	,314	1,378	,173

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig masing – masing variabel bebas $>$ 0,05. Artinya tidak ada korelasi antara besar data dengan

residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5:
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel	Sig.
Disiplin kerja	0,586	4,545	1,670	0,000
Komitmen Organisasi	0,301	2,779	1,670	0,007
Lingkungan kerja	0,079	0,689	1,670	0,494
Konstanta : 9,555		F hitung : 69,030 Sig : 0,000		

Sumber: data diolah 2019

Dapat diketahui konstanta dari model sebesar -0,214 Artinya apabila X_1 budaya kerja, X_2 pelatihan, X_3 pendidikan, X_4 kompensasi, X_5 lingkungan kerja bernilai 0 maka prestasi kerja karyawan menurun sebesar 0,214 dengan syarat faktor yang lain tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7:
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523,564	3	174,521	69,030	,000 ^b
	Residual	154,220	61	2,528		
	Total	677,785	64			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: data diolah 2019

Dari hasil tabel perhitungan diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 69,030 yang berarti $F_{hitung} (69,030) > F_{tabel} (2,76)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga masyarakat kelas I Surabaya.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi nilai t hitung $4,545 > t$ tabel 1,670 bernilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi nilai t hitung $2,779 > t$ tabel 1,670 nilai signifikan $0,007 < 0,05$ komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh t hitung $0,689 > t$ tabel 1,670 dan nilai sign $0,494 < 0,05$. Lingkungan kerja pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Widi Purnama Sari.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar (2,779) dan t_{tabel} ($n-k-1: 65-3-1=61$): 1,670 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = (2,779) < t_{tabel}$ (1,670). Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Agung Mahendra Pratama dan Achmad Sobirin

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,689 dan t_{tabel} ($n-k-1: 65-3-1=61$): 1,670 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 0,689 > t_{tabel}$ 1,670. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan tidak didukung dengan hasil penelitian terdahulu.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X1 yaitu Disiplin Kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,503 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2530 atau 25,30% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja dengan nilai sign 0,000.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas I surabaya, hal ini dapat dibuktikan hasil F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0.05.

Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $<$ 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 25,30%.

Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $>$ 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 11,22%

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $>$ 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 0,77%

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel bebas Disiplin kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 25,30% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan nilai sign 0,000.

Saran

Bagi Perusahaan

Tetap menjaga lingkungan kerja agar tetap berjalan dengan baik, nyaman dan tenang. Tetap mempertahankan aturan – aturan yang telah berjalan sebelumnya. Senantiasa melakukan kegiatan kumpul bersama untuk melakukan evaluasi pekerjaan. Sehingga diskusi tidak hanya dilakukan saat terjadi masalah saja. Melaikan dilakukan untuk evaluasi pekerjaan yang bisa dilakukan satu minggu sekali.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika melakukan penelitian dengan Obyek penelitian yang sama yaitu Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya sebaiknya tidak menggunakan menggunakan variabel yang telah teliti, gunakan variabel lain selain Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Mahendra Pratama & Achmad Sobirin. 2018. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Anonim. 2009. *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html>. (10 Januari 2020).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Jakarta: PT. Indeks, Jakarta.
- Gerald Rapar & Crishtoffel Mintardjo. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*.
- Riadi, Muchlisin. 2019. *Disiplin Kerja-Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi*. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>. (10 Januari 2020).
- Riswanto, Jamal. *Komitmen Organisasi*. <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html>. (10 Januari 2020).
- Widi Purnama Sari. 2015 . *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*.

Lampiran:

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS I SURABAYA

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Oleh karena itu, saya mohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan pengalaman yang telah anda terima selama bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Atas kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Nama : _____
Jabatan : _____

Jenis Kelamin :

- () Pria
 () Wanita

Usia Anda saat ini :

- () 20-30 tahun
 () 30-40 tahun
 () 40-50 tahun
 () 50-60 tahun

Masakerja :

- () 2-5 tahun
 () 5-10 tahun
 () 10-15 tahun
 () di atas 15 tahun

Keterang cara pengisian :

Berilah tanda silang (X) atau centang (√) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan diterima selama bekerja pada kolom di bawah ini:

1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Netral 4. Puas 5. Sangat puas

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
A.	Disiplin Kerja					
1.	Pimpinan menunjukkan disiplin kerja yang dapat dicontoh pegawainya					
2.	Gaji dan kesejahteraan pegawai diberikan dengan sesuai pekerjaan					
3.	Tugas diberikan secara adil sesuai dengan bidangnya					
4.	Pimpinan memperhatikan pekerjaan pegawainya dengan baik dan dapat membantu menyelesaikan masalah yang ada					
5.	Pimpinan bersikap tegas dengan memberikan teguran dan hukuman kepada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner sesuai peraturan					
6.	Sanksi diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan					
B.	Komitmen Organisasi					
1.	Pegawai memiliki potensi dan kemampuan bekerja sama yang baik					
2.	Mekanisme sistem kerja yang jelas dan tugas optimalisasi fungsi pemberdayaan antar bagian					
3.	Hubungan yang baik antar pegawai satu sama lain					
4.	Sering terjadi diskusi tentang penyelesaian permasalahan dalam organisasi					
C.	Lingkungan Kerja					
1.	Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja					
2.	Tersedia peralatan kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas					

3.	Tersedia fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan					
4.	Tersedia tempat beristirahat dan tempat ibadah yang baik					
5.	Hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja					
6.	Hubungan atasan dengan pegawai saling menghormati					
7.	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik					

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I SURABAYA

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Oleh karena itu, saya mohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan pengalaman yang telah anda terima selama bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Atas kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Nama : _____

Jabatan : _____

Jenis Kelamin :

() Pria

() Wanita

Usia Anda saat ini :

() 20-30 tahun

() 30-40 tahun

() 40-50 tahun

() 50-60 tahun

Masakerja :

() 2-5 tahun

() 5-10 tahun

() 10-15 tahun

() di atas 15 tahun

Keterangan pengisian :

Berilah tanda silang (X) atau centang (√) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan diterima selama bekerja pada kolom di bawah ini:

1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Netral 4. Puas 5. Sangat puas

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
A.	Kinerja Pegawai					
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
2.	Pegawai memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan					
3.	Pegawai bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan					
4.	Pegawai ditempatkan di bidang yang sesuai untuk meningkatkan kinerja lembaga					
5.	Dana anggaran digunakan sesuai dengan kebutuhan kantor dan dapat dipertanggungjawabkan					
6.	Pekerjaa didukung dengan teknologi yang memadai untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					
7.	Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan					
8.	Pegawai bekerja dengan komitmen yang baik					