

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang)

Abdur Rohman*)

Nur Hidayati **)

Eka Farida *)**

Email : rohmanabdur@gmail.id

Abstract

The reason for this study is to portray work discipline, workplace, authoritative commitment and worker execution in Banyuates Regional Offices, Tri-State Regency, and to decide the concurrent and halfway impacts of work discipline, workplace, and hierarchical commitment to Banyuates Regional Offices. Official of the Three States. The review test incorporated all representatives, with a sum of 35 respondents.

Keyword : Work discipline, workplace, authoritative commitment, performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Agar manajemen berjalan seperti yang diharapkan, suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan terampil untuk mengelola organisasi dengan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Kinerja adalah bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja merupakan tantangan administrasi yang berat, karena kemajuan, pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada sifat pelaksanaan pekerja.

Manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang diartikan untuk mewujudkan moral baik setiap pegawai, termasuk perilaku yang baik, moralitas kerja pegawai memang sangat dibutuhkan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau kinerja itu sendiri, salah satunya yaitu disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:193) “Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain kedisiplinan kerja pegawai, kondisi lingkungan kerja para pegawai juga merupakan aspek yang sangat perlu untuk diperhatikan”. Menurut Penelitian yang dilakukan (Jayaweera, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penting memiliki komitmen organisasional yang tinggi bagi para pekerjanya, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya (Susanti, 2016) dan (Kristine, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mencoba mengkat ke dalam penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA dan

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” Pada Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang”

Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?
2. Apakah Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?
3. Apakah Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?
4. Apakah Komitmen Organisasi Memiliki Pangaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bentuk sumber dan sebagai bahan masukan kepada para penulis lain untuk ikut menggali dan juga melakukan percobaan (eksperimen) mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja.
2. Sebagai sarana bahan pertimbangan untuk badan pemerintah yang akan mengembangkan dan meningkatkan persisteman untuk masyarakat.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan “Kinerja adalah aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014:195) perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku dimana ia bekerja.

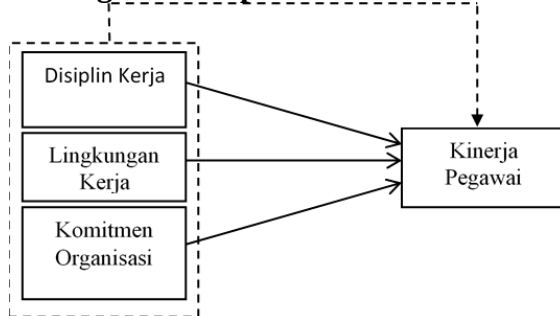
Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja”.

Pengertian Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kaswan (2015:125) menyatakan bahwa komitmen organisasi tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
- H₃ : Lingkungan Kerja Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
- H₄ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat di Kecamatan banyuates kabupaten sampang yang berjumlah 35.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Disiplin Kerja ialah tingkah laku dan sikap taat pegawai terhadap peraturan organisasi.
3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat seorang bekerja.
4. Komitmen organisasi adalah seorang yang berkomitmen tinggi sebagai anggota dari organisasi tersebut.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1 Disiplin Kerja	1	0,904	0,3338	Valid
	2	0,893	0,3338	Valid
	3	0,675	0,3338	Valid
X2 Lingkungan Kerja	1	0,849	0,3338	Valid
	2	0,848	0,3338	Valid
	3	0,812	0,3338	Valid
	4	0,721	0,3338	Valid
X3 Komitmen Organisasi	1	0,904	0,3338	Valid
	2	0,906	0,3338	Valid
	3	0,749	0,3338	Valid
Y Kinerja	1	0,572	0,3338	Valid
	2	0,867	0,3338	Valid
	3	0,879	0,3338	Valid
	4	0,902	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa *r* hitung dari masing-masing indikator lebih besar dari *r* tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variable tersebut dinyatakan *valid*.

b. Uji reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,775	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,820	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,824	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada instrument dari masing-masing variabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Ini bisa di buktikan instrumen penelitian sudah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48846627
	Absolute	
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.409
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai sig yakni >0,5. Sehingga data dalam penelitian ini normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Disiplin Kerja (X ₁)	1.685	0,594	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	2.969	0,337	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X ₃)	2.947	0,339	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Dari hasil tabel di atas tidak ada variabel yang terjadi multikolinieritas. Hal itu diketahui bahwa nilai VIF < 10 sedangkan nilai tolerance > 0,1 di masing-masing variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,561	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,437	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,591	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui nilai signifikansi dari setiap variabel > 0,05, sehingga hasil tersebut diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.342	2.059		.652	.519
1 DISIPLIN KERJA	.192	.195	.136	.984	.041
1 LINGKUNGAN KERJA	.280	.199	.257	1.406	.023
1 KOMITMEN ORGANISASI	.648	.240	.491	2.695	.011

Dari hasil table tersebut maka dapat dihasilkan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,342 + 0,192 X_1 + 0,280 X_2 + 0,648 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Berikut adalah Hasil penelitian secara simultan dengan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.215	3	46.738	19.234	.000 ^b
1 Residual	75.328	31	2.430		
Total	215.543	34			

Berdasarkan tabel hasil dari uji F hitung sebesar 19,234 dengan nilai F signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan Hipotesis (H₁) yang diajukan dalam penelitian ini, baik variabel Disiplin Kerja (X₁) variabel Lingkungan Kerja (X₂) Komitmen Organisasi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Secara simultan.

b. Uji t (Parsial)

Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.342	2.059		.652	.519
1 DISIPLIN KERJA	.192	.195	.136	.984	.041
LINGKUNGAN KERJA	.280	.199	.257	1.406	.023
KOMITMEN ORGANISASI	.648	.240	.491	2.695	.011

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (*independent*) seperti, Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien (*Adjusted R²*)

Uji *Adjusted R²* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.617	1.55883

Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui dengan melihat tabel di atas dimana nilai *Adjusted R Squared* adalah 0,617 atau sebesar 61,7% artinya variabel independen Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh sebesar 61,7% pada variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang di peroleh untuk variable kinerja pegawai di uji F menghasilkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, Hasil ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikan uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,041 $< 0,05$, H_2 diterima. Dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0,023 < 0,05$, H_3 diterima. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikan hasil uji t pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah $0,011 < 0,05$, H_4 diterima. maka komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. Dari hasil pengujian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
2. Bahwa pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
3. Bahwa pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.
4. Bahwa pada variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki populasi terbatas sehingga hasil penelitian ini tidak memiliki cakupan yang luas.
2. dalam penelitian ini, alat yang digunakan berupa kuesioner oleh karena itu data yang dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang berminat dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman terkait pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai, khususnya manajemen pada kantor camat di kecamatan banyuates kabupaten sampang agar memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional ke arah prestasi kerja yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Mangkunegara. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.

- Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.
- Nuryasin, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
- Romadi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan). 4–13.
- Ruliana, S. dan. (2016). Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- Singodimedjo. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Tetap. *Jurnal Agora*.
- Sularso, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). *Bingkai Manajemen*, 20, 40–53.
- Sunarno. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). July, 1–23.
- Susanti. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention. 5(1), 77–86. file:///C:/Users/Ikhwan-PC/Desktop/unj/jurnal/5589-Article Text-28366-1-10-20170425.pdf
- Susetyo, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Di Cv. Arum Sinar Sejahtera Demak. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 103–111.
- Wilda Maghfiroh, H. had. S. M. K. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisaional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang. 82–94.
- Winarto, C. A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 261–270.

Abdur Rohman*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Nurhidayati **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Eka Farida ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma