



**Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai
(Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo)**

Oleh:

Achmad Basofitrah *)

Abdul Kodir Djaelani)**

M. Khoirul Anwarodin Broto Suharto *)**

Email: Bassofi08@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This This study aims to describe the work discipline, work environment, organizational commitment and performance of Probolinggo Regency Sub-District Maron Office employees and to determine the simultaneous and partial influence of work discipline, work environment and organizational commitment on the performance of Maron Sub-District Probolinggo District Office employees. The sample from this study were all employees, amounting to 40 respondents. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population into the sample. The data collection method in this study uses primary and secondary data. Data analysis methods used in this study are Likert scale and multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline, work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Work discipline, work environment, Organizational comet, performance*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Semua organisasi yang berorientasi terhadap profit dan nonprofit, pasti sudah menetapkan tujuan dari organisasi tersebut. Diantaranya yaitu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkompetensi di dalam organisasi itu sendiri. “Organisasi memiliki beberapa sumber daya. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting” (Priyono & Marnis, 2008).

Kinerja merupakan output dari sebuah pekerjaan seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi, sesuai tanggung jawab masing-masing dalam rangka meraih sebuah tujuan dan target organisasi, dengan mematuhi hukum dan moral yang ada di organisasi

tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan)”. Dari definisi yang di kemukakan oleh pakar diatas dapat disimpulkan bahwa “kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri”ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berhubungan dengan kinerja ataupun yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, salah satunya yaitu disiplin kerja. Menurut Siagian (2014) “disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”.

Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam pekerjaan karena karena keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan pemborosan adalah dampak dari ketidakdisiplinan kerja. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku SDM yang ada di organisasi yang mana sikap tersebut sesuai dengan peraturan organisasi sebagai salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar tidak melakukan kesalahan, kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Selain mendorong tingkat kedisiplinan kerja, kondisi lingkungan juga merupakan aspek yang penting agar diperhatikan. Diharapkan supaya ada lingkungan kerja yang baik, pegawai sadar untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan disiplin akan terwujud. Nitisemito (2003: 183) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Dari uraian tersebut, maka situasi lingkungan kerja bisa mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi yang dimaksudkan adalah situasi kerja, keamanan kerja, kenyamanan, tidak bising, dan terdapat fasilitas kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mempengaruhi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Maron Kabupaten Probolinggo.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini bisa dipakai untuk materi informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja Pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo.
2. Hasil penelitian ini juga dapat dipakai menjadi dasar referensi dan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:444) “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Beberapa pendapat pakar tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan perilaku atau sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang atau kelompok sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi/perusahaan, patuh terhadap aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tergambar dengan sikap dan perbuatan. Diharapkan dengan kepatuhan tersebut pegawai mampu berdedikasi tinggi dengan sikap disiplin yang baik dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) menyatakan indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), sebagai berikut:

- a) Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan tolak ukur agar mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b) Tingkat kewaspadaan
Pegawai melakukan pekerjaannya selalu terprediksi dan teliti agar mempunyai kewaspadaan yang tinggi pada dirinya maupun kewaspadaannya.
- c) Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai dalam melakukan aktifitasnya di haruskan mentaati peraturan kerja perusahaan sesuai dengan standar dan pedoman kerja di hindari atau supaya kecelakaan kerja tidak terjadi.
- d) Ketaatan terhadap sistem kerja
Ketaatan terhadap sistem kerja ini dirancang demi kelancaran dan kenyamanan ketika bekerja.

e) Etika kerja

Di perlukan oleh semua pegawai untuk melakukan berbagai macam pekerjaan supaya tercipta lingkungan harmonis, saling menghargai antar pegawai.

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi sekitar tempat bekerja dari seseorang pegawai. Setiap organisasi diharapkan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dan kepuasan pegawai itu sendiri. Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai lingkungan kerja, berikut beberapa pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2003: 183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Padahal menurut Asri (2006: 73) “lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana di dalamnya terdapat para pegawai melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis”. Dalam hal ini lingkungan kerja ialah berkaitan dengan lingkungan fisik, sehinggaketerampilan manusia mampu memaksimalkan semua sarana yang ada secara maksimal.“ “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”(Sunyoto, 2013:43).

Dari penjelasan pakar di atas, bisa disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai baik pada waktu bekerja ataupun ketika istirahat kerja, baik secara langsung atau tidak langsung, berbentuk fisik maupun non fisik bisa mempengaruhi pegawai itu sendiri dan pekerjaannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan atau kantor ada 2 (dua), yakni fisik dan non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Sedamayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik terdiri atas berbagai macam indikator seperti ini :

a) Keriuhan.

Satu dari banyak polusi yang sulit di atasi ialah kebisingan, yakni bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga.

b) Keamanan.

Usaha untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap berada pada kondisi aman maka perlu di perhatikan adanya keadaan aman dalam kerja.

c) Penerangan

Cahaya atau penerangan begitu penting fungsinya terhadap pegawai agar mencapai kelancaran kerja dan keselamatan.

d) Suhu udara ruangan

Ada nya bau tidak enak di area lingkungan kerja yang di anggap sebagai pencemaran dikarenakan bisa mengganggu fokus bekerja dan bau yang tidak enak terjadi secara berlanjut bisa mempengaruhi kepekaan penciuman.

- e) Fasilitas
Fasilitas ialah sarana untuk mempermudah upaya dan melancarkan berbagai macam pekerjaan dalam rangka meraih suatu target organisasi yang berupa uang atau benda.
- f) Tata letak di tempat kerja
Tata letak ada kaitanya dengan warna, letak dan perlengkapan yang baik.
- 2. Lingkungan kerja non-fisik
Berdasarkan Munandar (2010:288) menggambarkan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik ada beberapa indikator:
 - a) Ikatan angkatan kerja setingkat
Indikator hubungan teman kerja yakni kaitannya bersama lingkungan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik di antara sesama angkatan bekerja.
 - b) Hubungan bawahan
“Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing – masing.”
 - c) Hubungan dengan atasan
Hubungan bersama atasan wajib dijaga dengan baik dan wajib saling menghormati antara atasan dengan bawahan, supaya saling menghargai bisa menimbulkan rasa hormat di antara pribadi masing – masing.
 - d) Situasi kerja yang dinamis
“Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.”
 - e) Budaya perusahaan
“Budaya perusahaan adalah sistem nilai – nilai yang di yakini oleh semua anggota organisasi dan yang di pelajari, diterapkan, serta di kembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat di jadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.”
 - f) Kebijakan perusahaan
Kebijakan-kebijakan di tetapkan oleh perusahaan agar dasar manajemen dalam melakukan suatu aktifitas usaha, dimana kebijakan seperti itu harus di laksanakan oleh karyawan.
 - g) Peraturan – peraturan
Peraturan ialah dasar supaya hidup tertib dan terartur. Jika tidak ada peraturan, pegawai bisa seenaknnya saja dalam melakukan tugasnya, dan akan sulit di atur. Peraturan yang ada di perusahaan harus sejalan dengan karyawan dalam melaksanakan aktifitas perusahaan.

Pengertian Komitmen Organisasi

“Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman” (Luthans, 2007: 30). Menurut Umam (2010:259) “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 atau Lembaga”. Robbins (2008: 69) memandang “komitmen organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah dimana pegawai mempunyai rasa memiliki, loyalitas, dan keikutsertaan pegawai pada organisasi.

Menurut Robbins (2008 :101) “ada tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Dengan adanya perasaan komitmen afektif, pegawai akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada biaya yang ditanggung karyawan bila keluar dari organisasi. Jadi pentingnya pekerjaan karena ia butuh dan tidak mampu melakukan hal lain.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen Normatif ialah perasaan dimana ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal didalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan seorang pegawai bertahan pada suatu pekerjaan mereka agar merasa wajib untuk melakukannya”.

Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hal penting untuk menaikkan produktivitas pegawai. Berdasarkan Mangkunegara (2012:9) “bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan, dimana penilaian didasarkan pada ketentuan masing-masing perusahaan.” Setelah itu, Bangun (2012:99) “hasil atau pencapaian karyawan atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja. Dalam hal ini, perusahaan memiliki standar dan target yang nantinya akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.”

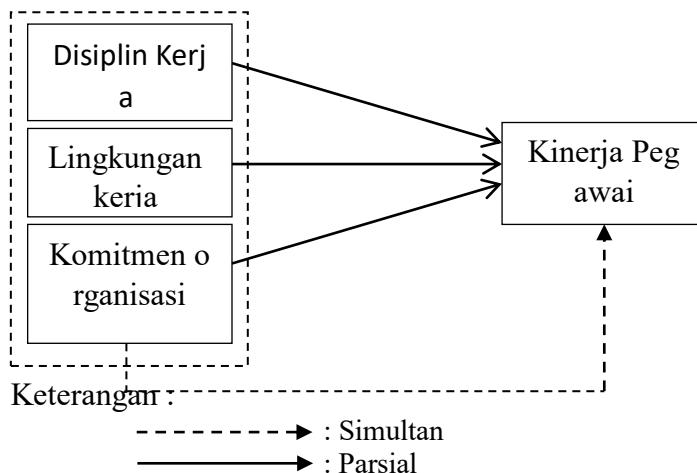
Rivai dan Basri (2005:70)”menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai bentuk kecakapan atas tugas kerja, evaluasi, kecakapan dalam *problem solving* serta dan pembuatan Keputusan, kemahiran dan perbaikan sikap karyawan atas kerjaannya, target peningkatan kinerja, perbaikan kualitas produksi, serta peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan.”

Robert dan John, (2006). Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan meliputi:

- Kuantitas dari tugas kerja.
- Kualitas hasil pekerjaan, yakni terkait baik dan tidaknya hasil pekerjaan.
- Ketepatan waktu, yakni kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan oleh atasan.
- Kehadiran, menggambarkan semangat kerja dan keaktifan karyawan.
- Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini terdapat dalam Gambar 1.1 yang disusun dan menggambarkan mengenai pengaruh langsung dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dari tiap variabel ini mempunyai indikator-indikator yang nantinya diukur dari responden menggunakan kuesioner.



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

“Populasi adalah lingkungan penyamarataan yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011:80).

Menurut Arikunto (2013:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studisensus”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo dengan 40 karyawan.

Menurut Roscoe (dalam Sugiyono 2011:91) “memberikan saran bila dalam penelitian ini menggunakan beberapa factor penelitian maka ukuran sampel minimal 10

x jumlahvariabel yang diteliti. Variabelpenelitiannyaada 4 (3 variabel bebas dan 1 variabel tergantung), maka dapat diketahui jumlah anggota sampel yang diambil minimal sebanyak $10 \times 4 = 40$ responden”. Jadi pengambilan sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja ialah suatu sikap dan tingkah laku yang memberitahukan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi, beberapa indicator tentang lingkungan kerja, terbagi menjadi :

- a) Frekuensi Kehadiran
- b) Waktu Kerja
- c) Sanksi dan Ketegasan

2. Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja ialah aktifitas sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, indikator dari lingkungan kerja adalah:

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana pekerja mengenalkan dengan organisasi serta dilanjutkan dengan aktif berpartisipasi didalamnya, Seorang pribadi yang memiliki komitmen tinggi bisa mengidentifikasi dirinya sebagai anggota dari organisasi tersebut.

4. Kinerja

Kinerja ialah produk kerja yang telah diraih oleh seseorang

Atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai visi dan misi, Indikator-indikator dalam variabel ini adalah :

- a) Jumlah pekerjaan.
- b) Kualitas perkerjaan.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerjasama

Metode analisis data

1. Uji Validitas

Berdasarkan (Ghozali, 2011:52) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesionerdikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas menggunakan pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r table untuk (degree of freedom) $df = n-k$ dan satu daerah sisi pengujian dengan alpha 0,05. Jika r hitung untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} (lihat corrected item total correlation), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid”.

2. Uji reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011:52) “Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator variable atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali penyebaran kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ”.

4. Uji Normalitas

“Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data menggunakan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan menguji apakah sebuah model regresi variable responden, variable independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak” (Ghozali 2013:110). Memeriksa apakah sampel penelitian terdiri dari jenis distribusi normal, maka menggunakan pengujian *Kolmogorof-Smirnov Goodness of Fit Test* pada setiap variabel. Kemudian andaikata nilai signifikan dari uji *Kolmogorof-Smirnov Goodness of Fit Test* $> 0,05$ (standa reror) dapat dikemukakan bahwa sampel penelitian ialah jenis berdistribusi normal.

5. Uji Asumsi klasik

a) Uji multikolinieritas

Berdasarkan Ghozali (2011-110), “untuk mendeteksi ada tau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya *variance inflation faktor (VIF)*. Dari kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variable bebas, manakah yang akan dijelaskan oleh variable bebas lainnya. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih, dan yang tidak dijelaskan oleh variable lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$)”. “Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 10 ” Berdasarkan Ghozali (2011-110). Dan apabila dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti yang dijelaskan diatas, maka model regresi yang dipakai dalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas, dan maka dari itu sebaliknya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011:69) “uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya.” Uji penelitian ini memakai uji Glejser, yakni menghasilkan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independen, keputusan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier adalah dengan melihat nilai *Prob.Ch-Square* (10).

6. Analisis Linier Berganda

“Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara satu atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel (Y) baik secara parsial maupun berganda” (simultan) menurut Ghozali (2006:53).

Dalam penelitian ini memakai Analisa Regresi Linier Berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Nilai koefisien masing – masing variabel bebas

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja

e = Nilai kesalahan

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji F

“Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen” (Ghozali, 2013:98). Pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, pengembangan karir, dan tunjangan kinerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan). Kriteria pengujian hipotesis ialah jika *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

b) Uji T

“Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*” (Ghozali, 2013:98). Adapun kriteria hipotesis diterima apabila

probability value (p value) < 0,05 sedangkan hipotesis ditolak apabila *p value > 0,05*.

Pembahasan Hasil Penelitian Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Disiplin	X1.1	0,779	0,312	Valid
	X1.2	0,734	0,312	Valid
	X1.3	0,664	0,312	Valid
	X1.4	0,575	0,312	Valid
	X1.5	0,632	0,312	Valid
X2 Lingkungan Kerja	X2.1	0,630	0,312	Valid
	X2.2	0,580	0,312	Valid
	X2.3	0,456	0,312	Valid
	X2.4	0,632	0,312	Valid
	X2.5	0,505	0,312	Valid
Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3 Komintmen Organisasi	X3.1	0,334	0,312	Valid
	X3.2	0,541	0,312	Valid
	X3.3	0,575	0,312	Valid
	X3.4	0,614	0,312	Valid
Y Kinerja	Y1.1	0,860	0,312	Valid
	Y1.2	0,812	0,312	Valid
	Y1.3	0,631	0,312	Valid
	Y1.4	0,622	0,312	Valid
	Y1.5	0,610	0,312	Valid

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,10$. Hal ini dapat diartikan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja (Y) dinyatakan *valid*.

Uji reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,768	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,704	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,649	0,60	Reliabel
Kinerja(Y)	0,781	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja(X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kinerja(Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Ini bisa di buktikan instrumen penelitian berupa kuesioner sudah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.5220932
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.111
	Negative	.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kinerja (Y) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi yakni lebih besar dari 0,5. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Disiplin Kerja (X ₁)	1.413	0,708	tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.142	0,876	tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X ₃)	1.575	0,635	tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 yang mana pada variabel X1 (Disiplin Kerja) di peroleh 0,708, variabel X2 (Lingkungan Kerja) di peroleh 0,876, variabel X3 (Komitmen Organisasi) di peroleh 0,635.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,918	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,473	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,336	Tidak terjadi Heterokesdatisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokesdatisitas dari persamaan yang diuji.

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	4,550	-	-
Disiplin Kerja (X ₁)	0,911	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,156	0,006	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,204	0,003	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.6.1 hasil tersebut bisa diperoleh persamaan regersi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,550 + 0,911X_1 + 0,156X_2 + 0,204X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

“Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,119 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja(X₂), Komitmen Organisasi (X₃)sama dengan nol, maka Kinerja(Y) adalah sebesar konstanta 0,556.”

b. Disiplin Kerja (X₁)

“Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja adalah bernilai positif 0,435 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,911.”

c. Lingkungan Kerja (X_2)

“Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja adalah bernilai positif 0,195 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,156.”

d. Komitmen Organisasi (X_3)

“Nilai koefisien dari variabel Komitmen Organisasi adalah bernilai positif 0,284 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,204.”

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.744	3	69.581	235.633	.000 ^b
	Residual	10.631	36	.295		
	Total	219.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel di atas maka, fungsi uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan begini hipotesis yang di ajukan yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bisa di terima.

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.550	1.210		-3.760	.001
1 Disiplin Kerja (X1)	.911	.046	.859	19.701	.000
Lingkungan Kerja(X2)	.156	.053	.115	2.923	.006
Komitmen Organisasi (X3)	.204	.063	.149	3.237	.003

Uji t ini diartikan untuk menunjukkan apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Berlandaskan gambar 4.7.2 Uji t bisa di analisa seperti berikut ini :

1. Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 19,701 dengan tingkatkan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di tolak H1 di terima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 2,923 dengan tingkatkan signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan Ho di tolak dan H2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Komitmen Organisasi (X3)

Variabel Komitmen Organisasi dapat diketahui bahwa nilai nilai t diperoleh sebesar 3,237 dengan tingkatkan signifikan 0,003 lebih besar dari 0,05 menunjukkan Ho di tolak H3 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

- Hasil uji regresi berganda pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja menghasilkan bahwasanya hubungan yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi yang baik cenderung meningkatkan Kinerja.

2. Hasil uji regresi berganda dalam variabel pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan hubungan yang signifikan hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik cenderung meningkatkan Kinerja.
3. Hasil uji regresi berganda variabel pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menghasilkan hubungan yang signifikan. Hal Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik cenderung meningkatkan Kinerja.
4. Hasil uji regresi berganda pada variabel pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja menghasilkan hubungan yang signifikan. hal Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang baik cenderung meningkatkan Kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah 1) pengumpulan data menggunakan kuisioner sehingga kurang efisien, 2) Peneliti tidak sepenuhnya bisa menjamin kebenaran dari sebuah jawaban dari responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuesioner.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya, lebih baik kuisioner yang disebar memakai teknologi lewat *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya kuisioner yang disebar dikemas lebih semenarik mungkin supaya responden semakin berpartisipasi dan bersemangat dalam mengisi kuisioner penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineska Cipta.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1993). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. 1-18.
- Arikunto, Prof. Dr.Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- Asri, Marwan, (2006). *Pengelolaan Pegawai*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Bambang, Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bangun, Wilson (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga
- Bejo, Siswanto. (2010).*Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung :Sinar Baru
- Becker, T. E dan Klimoski, R. J. (1989). *A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. Jounal of personelpychology*Vol. 42
- Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Gibson, james, (2005). *Organizational Behavior, Stucture, USA: Process*



- Gibson, James, dkk (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Jewell, L.N & Siegal, M. (1998) *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi Bahasa Indonesia di terjemahkan oleh Pudjaatmaka, Handyana :Meytasari Jakarta
- Luthans, Fred. (2007). *Perilaku Organisasi*, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk).Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- MangkunegaraPrabu. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardina,TridanMuafi. (2001). Studi empiris stressor terhadap kinerja. Jurnal Siasat Bisnis(JBS). Vol.II. No.6.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.

Achmad Basofitrah* adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abdul Kodir Djaelani,** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

M. Khairul Broto Suharto*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang