



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

Bambang Ardiansyah¹, Sardiyo^{2*}, Betti Nuraini³

¹²³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *sardiyo@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Ingin mengetahui bagaimana Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara, Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara, Pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara adalah 62 orang responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, menggambarkan masih kurangnya komitmen organisasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan kepemimpinan, sehingga pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara boleh dikatakan belum mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kinerja belum sesuai yang diharapkan. dapat disimpulkan komitmen organisasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: komitmen organisasi; lingkungan kerja; kedisiplinan; kepemimpinan; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to find out how the effect of organizational commitment on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Musi Rawas Regency, the influence of the work environment on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Musi Rawas Regency, the influence of discipline on employee performance at the Financial Manager. The method used in this research is quantitative. In this study, the population referred to as the Financial and Regional Asset Management Officer of North Musi Rawas Regency, consisting of 62 respondents. Based on the data obtained from the research results, illustrates that there is still a lack of organizational commitment, work environment, discipline, and leadership so employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Musi Rawas Regency can be said to have not achieved the expected performance so that the performance has not been as expected. it can be concluded that organizational commitment, work environment, discipline, and leadership greatly affect employee performance.

Keywords: organizational commitment; work environment; discipline; leadership; Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Komitmen dapat terbentuk dari berbagai macam hal, baik dari dalam diri individu tersebut maupun organisasi. Organisasi dapat menciptakan komitmen organisasi pada tiap individu dengan memenuhi apa yang mereka janjikan kepada individu yang berkontribusi pada organisasi tersebut (Farisy, 2016). Komitmen Organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. (Darman, 2017)

Sedangkan Secara umum komitmen dapat didefinisikan sebagai bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang pada sesuatu atau tindakan tertentu. Sedangkan organisasi merupakan bentuk kelompok sosial yang memiliki persepsi bersama. Dalam suatu kelompok sosial tertentu seperti organisasi terdapat beberapa hal yang memicu suatu konflik. Konflik tersebut terjadi karena terdapat perbedaan kepentingan, harapan, persepsi, peran dan interdependensi dari anggota kelompok. Konflik internal semacam ini bisa mengancam Komitmen Organisasi yang pada awalnya dibangun dan disepakati bersama. (Bambang, 2016)

Komitmen Organisasi yaitu merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. (Wibowo, Perilaku dalam Organisasi, 2016). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen organisasi terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini

dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanandan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. (Nurina :2013). Sedangkan definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Burhannudin, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dimana data yang diperoleh dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pendekatan yang digunakan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis dengan statistik. Jadi jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif. Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dan dibuat dalam bentuk check list.

Variabel Operasional

Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel penelitian ini yaitu:

1. X1 = komitmen organisasi adalah variabel bebas atau independen
2. X2 = Lingkungan Kerja adalah variabel bebas atau independen
3. X3= Kedisiplinan adalah variabel bebas atau independen
4. X4=Kepemimpinan adalah variabel bebas atau independen
5. Y = Kinerja adalah variabel terikat atau dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Riduwan, 2017). Populasinya adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara berjumlah 62 Orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Riduwan, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu teknik pengambilan apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2017). Jadi penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 62 (enam puluh dua) orang pegawai.

Sumber Data

Berikut sumber data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket (kuisisioner) yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari obyek penelitiannya. Dalam penelitian ini peneliti melakukan metode dari lapangan dan kepustakaan.

Uji Coba Penelitian

1. Uji Validitas

Adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan

untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Yang menjadi tolak ukur kriterianya keberhasilan yaitu koefisien korelasi r hitung (CITC) $\geq r_{\text{tabel}}$, pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya. (Sugiyono, 2018)

Uji Validitas digunakan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item, n = jumlah subyek, Y = skor total, X = skor suatu butir/item

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Yang menjadi tolak ukur kriterianya keberhasilan yaitu koefisien korelasi r hitung (CITC) $\geq r_{\text{tabel}}$, pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan reliabel dan baik digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya. (Sugiyono, 2018)

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrument = jumlah varian butir/item, k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$. (Sugiyono, 2018)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator Komitmen Organisasi



Indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Kemauan karyawan
- b) Kesetiaan karyawan
- c) Kebanggaan karyawan pada organisasi (Bambang, 2016)

Sedangkan indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Affective commitment (Komitmen yang efektif)

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b) Continuance commitment (Komitmen yang berkelanjutan)

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- c) Normative commitment (Komitmen yang memiliki norma)

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. (Darman, 2017)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terkadang kita tidak menyadari bahwa komitmen itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang bisa memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama. Ada 3 faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, diantaranya:

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitan organisasi (Bambang, 2016)

Komitmen Organisasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, jika Komitmen Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang semakin tidak nyaman. Dapat juga kinerja pegawai yang tidak kondusif akan membuat komitmen organisasi menjadi lemah. Sehingga hubungan kedua variable sangat kuat.

Indikator Lingkungan Kerja

Bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- b) Hubungan dengan rekan kerja



Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. (Dewi, 2016)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja diantaranya yaitu:

a) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d) Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak



yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. (Dewi, 2016)

IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang semakin tidak nyaman. Dapat juga kinerja pegawai yang tidak kondusif akan membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Sehingga hubungan kedua variable sangat kuat.

**V. DAFTAR PUSTAKA**

- Abduh. (2016). *Indikator Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Afrella, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel Pandanaran Semarang.
- Agustion, H. (2020). DETERMINATION OF COMPETENCY, TRAINING, WORK DISCIPLINE WITH MOTIVATION AS VARIABLE MEDIATOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE KABUPATEN KARIMUN BATU DISTRICT. *Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam* , 1-13.
- Araffat1, M. Y., Ali1, H., Bangsawan2, M. I., Diarti2, D. K., & Arief. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Multicultural* , 758-767.
- Bambang, S. (2016, 12 6). Pengertian dan Indikator Komitmen Pegawai Organisasi. pp. <https://www.halopsikolog.com/komitmen-pegawai-organisasi/126/>.
- Burhannudin, d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* , hal. 191 – 206.
- Darman, S. (2017, desember). Teori-teori Manajerial dan Organisasi. *Komitmen Pegawai Organisasi* , pp. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/komitmen-pegawai-organisasi.html>.
- Dewi, h. (2016). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: LPFE UI.
- Fayol, H. (2017). *Administration industrielle et generale*. Jakarta: Kencana.
- Handoko.T.hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hindar, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja Melalui Mediasi Motivasi di dinas penanaman modal perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Malang. *Ilmu manajemen* , 1-15.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali Pers.
- Machali, I. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Manfaat. (2022). Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja. manfaat.co.id , 2.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo, S. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, D. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap



kinerja bendahara desa di Kabupaten Ttabana. *Ekonomi dan Bisnis* , 1-28.

Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi . *Ekonomi dan Bisnis* , 1-15.

Pritami, W. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS. 1-18.

Riduwan. (2017). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.

Saripedia. (2022). Prinsip-prinsip dasar Kepemimpinan. *Saripedia Word.Press* , 1.

Siagian, S. P. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.