

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. SULUT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Natalia Pangaila¹

Olivia Nelwan²

Victor Lengkong³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹nataliapangaila1995@gmail.com

²oliv.nelwan@gmail.com

³vpk.lengkong@Unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasional. Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya di butuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BKD). Saran, Perusahaan harus lebih meningkatkan Kinerja sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan sehingga tujuan perusahaan tercapai dan juga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kata kunci: *Komitmen, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Human resource management is becoming one of the fields of general management, such as financial management, marketing management, operational management. In carrying out an activity, be it a company, institution, organization, community or other, competent human resources are needed in their respective fields. the purpose of this study was to determine whether the effect of organizational commitment, work discipline and work environment on employee performance in the regional civil service agency of north Sulawesi province. the research method used is associative with multiple linear regression analysis techniques. Research as many as 50 employees using quantitative research methods. The results showed that organizational commitment, work discipline and work environment had a simultaneous effect. Partially on employee performance has a very positive effect on the company's regional civil service agency, north Sulawesi province. Suggetions, the company must further improve the performance of human resources to have an advantage so that the company's goals are achieved and also the company can compete with other companies.*

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

Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada di instansi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya, Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Minggu, Lengkong, dan Rumokoy, 2019). Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja dari setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Dewanti, dkk, 2022). Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula (Indah dan Puspari, 2021). Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan adalah disiplin kerja yang baik pula. Sikap, nilai-nilai serta motivasi individu merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja agar harapan karyawan dapat tercapai. Disiplin yang baik ditunjukkan oleh perilaku karyawan menaati ketentuan yaitu datang tepat waktu, berpakaian rapi, tertib dan teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan (Dea, Sundari dan Dongoran, 2020). Masalah lain disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja harus diperhatikan, karena kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Karyawan harus patuh terhadap peraturan dan parameter pelayanan yang di tetapkan oleh perusahaan, agar semua pelanggan yang datang merasa puas dengan kualitas layanan yang diberikan karyawan tersebut dan membuat atasan percaya dengan kualitas yang karyawan tersebut miliki.

Selain adanya disiplin dalam bekerja, juga ada lingkungan kerja yang berpengaruh untuk menunjang kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, pegawai bekerja, penerangan, perlengkapan pekerjaan dan juga termasuk hubungan kerja antar pegawai yang berada di tempat kerja tersebut. Tujuan utama lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan pegawai kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustrasi dan kecemasan pada saat bekerja. Pembentukan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan bagi siapa saja yang datang ke kantor pelayanan tersebut khususnya para pelanggan (Triwibowo Dan Zamora, 2016). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Masalah yang sering dihadapi Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulut dimana masih ada karyawan yang mencerminkan perilaku yang masih kurang produktif, hal ini dapat dilihat masih ada karyawan yang kurang komitmen berada dalam kantor selama mengerjakan serta loyal kepada perusahaan, lingkungan kerja yang masih kurang nyaman tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta disiplin dalam hal ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas masih belum bisa maksimal. Karyawan menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai
4. Pengaruh Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan system yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi (Noe, dkk, 2011:2). Pengukuran yang umum untuk melihat seberapa berhasilnya organisasi mengelola sumber daya manusia adalah dengan melihat komitmen dari setiap individu pegawai dan tentu harus ada tolak ukurnya. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Surito, Arifin dan Ayub, 2019).

Komitmen Organisasi

Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Saleh, Mashita dan Anggresta, 2019).

Disiplin Kerja

Handoko (2011:208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan cenderung baik. Sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja karyawan tersebut cenderung rendah (Pesik, Sepang dan Rotinsulu, 2019).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja 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. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan (Indrian dan Qurochman, 2020).

Kinerja karyawan

Hasibuan (2011:94) mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepada setiap pegawai berdasarkan pengalaman, kecakapan, serta kesungguhan waktu. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan suatu perusahaan. Salah satunya melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik maka terdapat pegawai. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Elburdah, 2021)

Penelitian Terdahulu

Tangkawarouw, Lengkong dan Lumintang (2019) melakukan penelitian ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. Metode Analisa yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

Kambey, Adolfina dan Trang (2016) melakukan penelitian ini berjudul: Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Telkom Tbk. Manado. Metode Analisa yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

Qamaruddin, Risal dan Sudarman (2021) melakukan penelitian ini berjudul: Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). .Metode Analisa yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Dinas Tenaga Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Hipotesis Penelitian

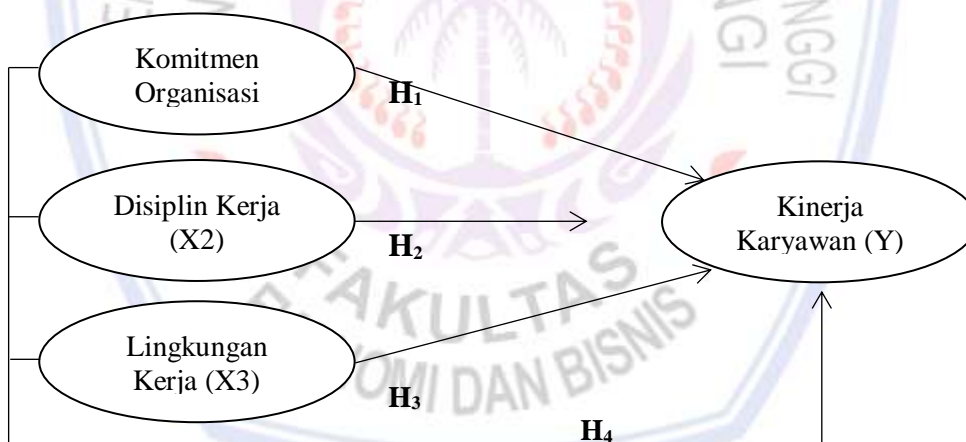
H₁: Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: KajianTeoritis, 2020

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, atau objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:80). Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel total atau *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 50 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang terdiri data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dulunya BKD mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Lokasi dari obyek yang menjadi tempat penelitian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Jl.17 Agustus, No.69, Teling Atas, Wanea, Manado.

Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai.

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X1)	X11	0,000	Valid	,789	Reliabel
	X12				
	X13				
	X14				
Disiplin Kerja (X2)	X21	0,000	Valid	0,678	Reliabel
	X22				
	X23				
	X24				
Lingkungan Kerja (X3)	X31	0,000	Valid	0,641	Reliabel
	X32				
	X33				
	X34				

Kinerja Karyawan (Y)	Y11				
	Y12				
	Y13	0,000	Valid	0,735	Reliabel
	Y14				

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

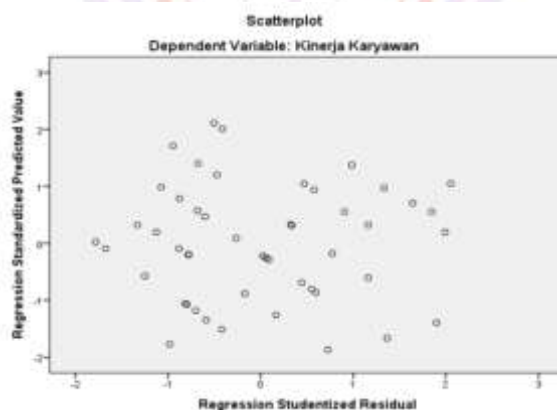
Tabel 2. Hasil Statistic Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi Kerja	,791	1.264
Pengembangan Karir	,792	1.263
Penempatan	,999	1.001

Sumber : Hasil olah data, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa, tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



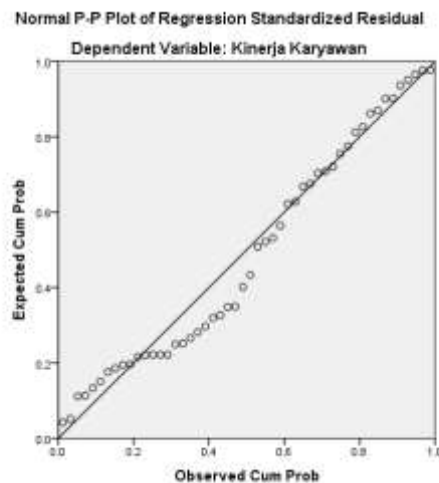
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 3 berikut menunjukkan bahwa, pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data, 2020

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	6.984	4.229		1.652	.105
1					
Komitmen Organisasi	.022	.132	.021	.167	.008
Disiplin Kerja	.558	.104	.663	5.387	.000
Lingkungan Kerja	.109	.087	.138	1.261	.014
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.933	3	20.978	12.428	.000 ^b
Residual	77.647	46	1.688		
Total	140.580	49			

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan table 3 hasil tersebut maka bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut: Persamaan Regresi $Y = 6,984 + 0,022 X_1 + 0,0558 X_2 + 0,109 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 6,984 memberikan pengertian bahwa jika Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 6,984 satuan.

Hipotesis 1 : Komitmen Organisasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,022 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,022 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2 : Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,558 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,558 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja(X_3) memiliki tingkat signifikansi p -value = $0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Lingkungan Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja(X_3) sebesar 0,109 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,109 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.412	.412

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.669 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,412 atau 41,2% Artinya pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) terhadap Kinerja adalah sebesar 41,2% dan sisanya sebesar 58,8% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan diterima atau terbukti. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Dini dan Soehari, (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, dengan Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring dan Husen (2020) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, Disiplin kerja harus diperhatikan, karena kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,412 atau 41,2% Artinya pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) terhadap Kinerja adalah sebesar 41,2%. Ahmadi dan Hardiyanto (2021) bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Kinerja dari setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan internal dan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang menjadi determinan Kinerja. Dimana kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi., dan Hardiyanto, T. 2021. Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*. Vol. 1. No. 1. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/259>. Diakses 28 Desember 2021
- Dea, G., Sundari, O., dan Dongoran, J. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 1. DOI: <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072> Diakses 15 Desember 2021
- Dewanti, R. L., Taringan, B., Rokhmat., dan Wijayanti, L. E. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding WNCEB*. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB/article/view/3168>. Diakses 28 Desember 2021
- Dini, N. T., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Salesforce* Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir. *Tesis PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MERCU BUANA 2020*. <https://repository.mercubuana.ac.id/50176/1/1.COVER.pdf>. Diakses 11 Desember 2021
- Elburdah, R. P. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan. *Journal Systems*. Vol. 15, No. 11. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1165>. Diakses 22 Desember 2021
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indah, D. Y., dan Puspasari, R. D. 2021. Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Competition Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 12, No. 3. DOI: <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.1010> Diakses 29 Desember 2021
- Indrian, I., dan Qurochman, A. N. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic And Business*. Volume 1 Nomor 1. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=KqugdRYAAAAJ&citation_for_view=KqugdRYAAAAJ:IjCSPb-OGe4C. Diakses 15 Desember 2021
- Kambey, F., Adolfina., dan Trang, I. 2016. Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Telkom Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*.

- Vol.4 No.5. <https://docplayer.info/49242159-Komitmen-organisasi-kompensasi-dan-iklim-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-pada-pt-telkom-tbk.html> Diakses 21 Desember 2021
- Minggu, M.M., Lengkong, V. P. K., dan Rumokoy, F. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229>, Diakses 11 Desember 2021
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P M. 2011. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6, Salemba Empat.
- Pesik, K. J., Sepang, J. L., dan Rotinsulu, J. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/24907/24611> Diakses 11 Desember 2021
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., dan Sudarman, H. 2021. Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol. 5, No. 1. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/13146/7736>. Diakses 28 Desember 2021
- Saleh, F., Mashita, J., dan Anggresta, V. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* Vol. 6 No. 1. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/5166>. Diakses 11 Desember 2021
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sembiring, D., dan Husen, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*. Vol. 5 No. 3. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/365>. Diakses 22 Desember 2021
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Surito, A., Arifin, H., dan Aiyub. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*. Vol.4, No.1. <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3366>. Diakses 15 Desember 2021
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., dan Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal Emba*. Vol.7 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377>, Diakses 11 Desember 2021
- Tribowo, A., dan Zamora, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. *Jurnal EQUILIBRIA*. Vol. 3, No. 2. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/743/669>. Diakses 21 Desember 2021