

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang berkualitas, memiliki kompetensi yang tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam organisasi, menyelesaikan pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010:4). Pemimpin dalam organisasi bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pencapaian tujuan, karena itu pemimpin harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Sudarmanto, 2014:6), keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja merupakan 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 dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260). Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013:105) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja pegawai sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan agar tercapai tugas pokok dan fungsinya.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai, maka untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh seorang pimpinan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2005:291).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan

kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggungjawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pimpinan dari masing-masing instansi (Fathoni, 2006). Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Nitisemito, 2002:199). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Masrukhil Anwar, dkk. (2019), Dian Nuryuliati Pratiwi, dkk. (2021), Ipan Hilmawan (2020), Haedar Dahing, dkk. (2020), Fajar, dkk. (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, dkk. (2021), menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun sosiopsikologi. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga

kinerja pegawai tersebut akan rendah. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2004:68). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srisinto (2018), Handry Sudiarta Athar (2020), Yulianti, dkk. (2019), Marten Wakdomi, dkk. (2022) dan Dona Elvia Desi (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat (Nitisemito, 2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan jadi, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi tingkat

kedisiplinan dan kinerja pegawai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggita, dkk. (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja adalah komitmen organisasi dari pegawai bersangkutan. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Wibowo (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Benyamin, dkk. (2018), Irianingsih (2017), Andi Indah Fajrawati Rapi, dkk. (2021), Erwin, dkk. (2018), dan Rico Rorimpandey (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wasillah, dkk. (2022), menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini Kantor Kecamatan Gianyar sudah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan kegiatan pelayanan terhadap masyarakat, maka dari itu kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun instansi pemerintahan, demikian pula pada Kantor Kecamatan Gianyar. Kantor Kecamatan Gianyar memiliki pegawai berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai didapatkan fenomena lapangan yaitu menurunnya kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Gianyar.

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gianyar dikatakan menurun karena belum memberikan hasil kinerja yang optimal dilihat dari tingkat pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat yang masih sangat kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Kantor Kecamatan Gianyar, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempat saat jam kerja. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Gianyar sering tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh instansi, yaitu sering terlambat ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat, tugas yang seharusnya selesai dalam waktu 3 hari namun kenyataannya selesai dalam waktu 1 minggu. Tidak hanya dilihat dari angka kehadiran pegawai saja melainkan bagaimana cara masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selama berada pada Kantor Kecamatan Gianyar karena instansi ini tergolong dalam pelayanan jasa dan dibentuk semata-mata untuk memberikan pelayanan publik yang optimal.

Berdasarkan observasi di Kantor Kecamatan Gianyar peneliti menemukan bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena kinerja yang belum optimal. Kinerja pegawai yang menurun dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Adapun tingkat absensi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar adalah disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Gianyar
Tahun 2021

| Bulan | Jumlah Tenaga Kerja (orang) | Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari) | Jumlah Hari Tidak Hadir (hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari) | Tingkat Absensi (%) |
|------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| A | B | C | $d = b \times c$ | E | $f = d - e$ | $g = e/d \times 100\%$ |
| Januari | 35 | 19 | 665 | 23 | 642 | 3,46 |
| Februari | 35 | 17 | 595 | 20 | 575 | 3,36 |
| Maret | 35 | 20 | 700 | 26 | 674 | 3,71 |
| April | 35 | 21 | 735 | 24 | 711 | 3,27 |
| Mei | 35 | 20 | 700 | 25 | 675 | 3,57 |
| Juni | 35 | 21 | 735 | 26 | 709 | 3,54 |
| Juli | 35 | 16 | 560 | 18 | 542 | 3,21 |
| Agustus | 35 | 22 | 770 | 26 | 744 | 3,38 |
| September | 35 | 18 | 630 | 20 | 610 | 3,17 |
| Oktober | 35 | 21 | 735 | 26 | 709 | 3,54 |
| November | 35 | 22 | 770 | 26 | 744 | 3,38 |
| Desember | 35 | 20 | 700 | 29 | 671 | 4,14 |
| Jumlah | | | | | | 41,73 |
| Rata-rata | | | | | | 3,48 |

Sumber: Kantor Kecamatan Gianyar (2021)

Tabel 1.1. menunjukkan data kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Gianyar dapat dilihat bahwa tingkat absensi sebesar 3,48%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2012:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja

pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2017:204) absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat absensi atau kehadiran pegawai biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung kebijakan organisasi. Besarnya tingkat absensi biasanya dihitung berdasarkan persentase tertentu. Jumlah absensi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya jika absensi sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat absensi melebihi target yang ditetapkan tentu pengaruh kinerja pegawai kurang baik atau buruk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Gianyar diperoleh informasi bahwa kinerja yang kurang optimal ditunjukkan bahwa masih kurangnya rasa kedisiplinan pegawai diantaranya seperti masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, seperti masih ada pegawai yang hanya absensi saja dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya. Hal ini tidak terlepas dari adanya sistem penggajian atau pengupahan, yang dimana pada saat ini, pembayaran tunjangan untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan pembayaran gaji untuk tenaga kontrak. Oleh karena itu banyak pegawai yang bolos pada jam kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan jadi, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Gianyar menurunnya kinerja pegawai berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Gianyar kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tata warna dinding dan kusen yang kurang menarik, tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berserakan serta menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasanya pegawai dalam bekerja. Fasilitas yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Terbatasnya fasilitas di Kantor Kecamatan Gianyar tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan sehingga menyebabkan banyak pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keadaan udara yang tidak mendukung seperti tingkat ventilasi yang kurang baik.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Gianyar ditemukan bahwa komitmen organisasi masih rendah. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi, namun di Kantor Kecamatan Gianyar beberapa pegawai hanya bekerja didasarkan kewajibannya bekerja. Pegawai bersangkutan semestinya menunjukkan loyalitasnya dengan memenuhi

seluruh kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak ada tujuan untuk memajukan organisasi, pekerjaan hanya berdasarkan SOP semata. Pegawai bekerja bukan karena adanya keinginan untuk membawa organisasi kearah yang lebih baik, tetapi beberapa pegawai bekerja karena SOP. Pegawai hanya melakukan apa yang tercantum guna tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, dapat terlihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar belum mencapai maksimal, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GIANYAR”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pokok permasalahan maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi semua pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan hasil uji empiris pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Sebagai referensi dan masukan kepada Kantor Kecamatan Gianyar agar kedepannya menjadi lebih baik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terutama bagi Kantor Kecamatan Gianyar dalam upaya peningkatkan kinerja pegawai, sehingga Kantor Kecamatan Gianyar menghasilkan sumber daya manusia yang baik.
- 2) Penelitian yang dilakukan diharapkan berguna bagi mahasiswa dan dapat memberikan ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan perguruan tinggi. Dan mengetahui hal apa yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gianyar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan 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 dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013:105) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya yang dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku pada organisasi tersebut.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kopelman dalam Rojuaniah (2015), faktor-faktor mempengaruhi kinerja adalah:

(1) Karakteristik individual (*individual characteristics*)

Karakteristik Individu terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Hal tersebut memiliki kaitan dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan social ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

(2) Karakteristik pekerjaan (*work characteristics*)

Karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

(3) Karakteristik organisasi (*organizational characteristics*)

Karakteristik organisasi seperti sistem imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

(2) Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

(3) Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

(4) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Bernadin dalam Rikantika (2016), menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria indikator sebagai berikut:

(1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

(2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

(4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi keinginan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

(5) Kemandirian

Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

(6) Komitmen

Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin muncul sebagai usaha memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2005:291). Disiplin mempunyai arti yang berbeda tetapi saling menghubungkan satu sama lainnya yaitu:

- (1) Fenomena sikap patuh dan taat kepada peraturan.
- (2) Pemberian penghargaan kepada pegawai yang patuh dan taat peraturan seperti mempromosikan, menaikkan gaji, dan sebagainya.
- (3) Memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002:199). Disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kewajiban seorang pegawai untuk menaati peraturan-peraturan dan mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan serta siap menerima sanksi-sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Davis (2004:7) disiplin dibedakan menjadi 2 yaitu:

- (1) *Preventive discipline* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standard dan aturan sehingga pelanggaran dapat dihindari.
- (2) *Corretion discipline* adalah kegiatan yang diambil untuk menanggulangi pelanggaran terhadap standard dan berusaha untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan discount tindakan pendisiplinan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator menurut Siswanto (2005:291), bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu sebagai berikut:

- (1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut berdisiplin tinggi.

(2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

(3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

(4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

(5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Singodimejo dalam (Edy Sutrisno 2016:94), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

(1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

(2) Taat terhadap peraturan-peraturan dasar

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

(3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

(4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan jadi, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai (Nitisemito, 2001).

Pendapat yang senada juga dikemukakan oleh Mardiana (2005), bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pekerja. Jika pekerja menyenangi lingkungan kerjanya, maka pekerja tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dikategorikan atas dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja atau area dimana pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik ini secara signifikan mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan dalam area kerja dan mutu udara di sekitar tempat kerja.

(2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Soedarmayanti, 2007). Lingkungan kerja non fisik ini, merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di tempat kerja (Nitisemito, 2001).

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2016:96), indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

(1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

(2) Pengaturan suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan yang terjadi diluar tubuh.

(3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Suatu keadaan dengan

temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

(4) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

(5) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

(6) Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat

mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

(7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencermaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

(8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan perencanaan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja pegawai.

(9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasaan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

(10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di tempat kerja.

(11)Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja

Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja, tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan akan memiliki suatu komitmen untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Menurut Wibowo (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2012) mengartikan komitmen organisasi sebagai berikut:

- (1) Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
- (2) Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi.
- (3) Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan dalam penjelasan secara luas menurut Mowday et al dalam (Steve, 2012) komitmen organisasi dapat dilihat pada pegawai yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara

keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana pegawai merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dengan mengabdikan diri untuk kepentingan dari organisasi tersebut.

2) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2018) mengidentifikasikan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- (1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- (2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan bekerja.
- (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

3) **Indikator Komitmen Organisasi**

McShane dan Von Glinov dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa indikator- indikator yang perlu diperhatikan untuk membangun komitmen organisasi antara lain:

(1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerjaan cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

(2) *Shared values* (nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

(3) *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.

(4) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

(5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu peneliti akan mengkaji dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan walaupun ada beberapa penelitian menggunakan variabel-variabel tersebut secara terpisah. Penelitian terdahulu menjadi salah satu literatur acuan atau landasan untuk penelitian yang akan dilakukan variabel yang dijadikan fokus penelitian adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan Muhamad Masrukhil Anwar, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru.

Penelitian yang dilakukan Dian Nuryuliati Pratiwi, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim.

Penelitian yang dilakukan Ipan Hilmawan (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang.

Penelitian yang dilakukan Haedar Dahing, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Penelitian yang dilakukan Fajar, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional

Makassar”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan Srisinto (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas.

Penelitian yang dilakukan Handry Sudiarta Athar (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

Penelitian yang dilakukan Yulianti, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara silmutan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Penelitian yang dilakukan Marten Wakdomi, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat.

Penelitian yang dilakukan Dona Elvia Desi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Kerinci". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci.

2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan Benyamin, dkk (2018) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara.

Penelitian yang dilakukan Irianingsih (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan Andi Indah Fajrawati Rapi (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Penelitian yang dilakukan Erwin, dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 responden dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian yang dilakukan Rico Rorimpandey, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 233 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara silmutan keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

| No | Ketrengan | Variabel | | | | Hasil Penelitian |
|----|--|----------|----|----|---|---|
| | | X1 | X2 | X3 | Y | |
| 1 | Muhamad Masrukhil Anwar, dkk. (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru. |
| 2 | Dian Nuryuliati Pratiwi, dkk. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim. |
| 3 | Ipan Hilmawan. (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. | ✓ | | ✓ | ✓ | Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Serang. |
| 4 | Haedar Dahing, dkk. (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas | ✓ | | ✓ | ✓ | Disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|--|
| | Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. | | | | | terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. |
| 5 | Fajar, dkk. (2019), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. | ✓ | ✓ | | ✓ | Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. |
| 6 | Umi Arifah (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. | ✓ | ✓ | | ✓ | Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. |
| 7 | Doni Irawan, dkk. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. | ✓ | | | ✓ | Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. |
| 8 | Srisinto (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas. | | ✓ | ✓ | ✓ | Lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas. |
| 9 | Handry Sudiarta Athar (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. | | ✓ | | ✓ | Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. |
| 10 | Yulianti, dkk. (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | | ✓ | | ✓ | Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|--|
| | Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung | | | | | pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung |
| 11 | Marten Wakdomi, dkk. (2022), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. | ✓ | ✓ | | ✓ | Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. |
| 12 | Dona Elvia Desi (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci | ✓ | ✓ | | ✓ | Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. |
| 13 | Jus Samuel Sihotang (2020), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KKPN Bandar Lampung | | ✓ | | ✓ | Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KKPN Bandar Lampung. |
| 14 | Anggita Dyah Ayu Safira, dkk. (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). | | ✓ | | ✓ | Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). |
| 15 | Benyamin, dkk. (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. | | | ✓ | ✓ | Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara |
| 16 | Irianingsih (2017), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. | ✓ | | ✓ | ✓ | Motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|--|
| | | | | | | Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. |
| 17 | Andi Indah Fajrawati Rapi, dkk. (2021), Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. | | | ✓ | ✓ | Budaya kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. |
| 18 | Erwin, dkk. (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. | | | ✓ | ✓ | Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. |
| 19 | Rico Rorimpandey, dkk. (2022), Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. | ✓ | | ✓ | ✓ | Keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. |
| 20 | Sri wasillah, dkk. (2022), Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima). | | | ✓ | ✓ | Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima). |

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu

Keterangan: X₁ : Disiplin Kerja
X₂ : Lingkungan Kerja
X₃ : Komitmen Organisasi
Y : Kinerja Pegawai