**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

**Nurhamimi1, Herman Paleni2,Fitria3**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Emaii: [1nurhamimi103@gmail.com](mailto:1nurhamimi103@gmail.com) , [2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,](mailto:2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,) [3fitria@univbinainsan.ac.id](mailto:3fitria@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu sebanyak 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1). Hipotesis kedua yaitu disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1). Hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1). Hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2). Hipotesis kelima yaitu disiplin kerja (X2) berpengruh terhadap kinerja (Y2). Hipotesis keenam yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y2). Hipotesis ketujuh yaitu komitmen organisasi (Y1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2).

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, kinerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja an

**Abstract****−** *This study aims to empirically examine the effect of work environment and work discipline on organizational commitment and employee performance at the Regional Secretariat Office of the North Musi Rawas Regency Government. The population in this study were employees of the Regional Secretariat Office of the North Musi Rawas Regency Government. The sample in this study were all employees at the Regional Secretariat Office of the North Musi Rawas Regency Government, as many as 35 respondents. The data used are primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Regional Secretariat Office of the North Musi Rawas Regency Government. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis is that the work environment (X1) has an effect on organizational commitment (Y1). The second hypothesis is that work discipline (X2) has an effect on organizational commitment (Y1). The third hypothesis is that the work environment (X1) and work discipline (X2) affect organizational commitment (Y1). The fourth hypothesis is that the work environment (X1) has an effect on performance (Y2). The fifth hypothesis is that work discipline (X2) has an effect on performance (Y2). The sixth hypothesis is that the work environment (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect performance (Y2). The seventh hypothesis is that organizational commitment (Y1) has an effect on performance (Y2).*

**Keywords**: *organizational commitment, performance, work environment and work discipline p*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber iDaya iManusia i iyang ibaik iadalah iyang idapat imemperlihatkan ikinerja iyang ibaik serta imemiliki ikomitmen iyang itinggi iterhadap iorganisasi. iKomitmen iorganisasi iadalah iderajat dimana ipegawai imempercayai idan imenerima itujuan-tujuan iorganisasi, iserta itidak iakan meninggalkan iorganisasi itersebut i(Fakhry, 2017). Sedangkan ikinerja imerupakan isuatu iproses tentang ibagaimana ipekerjaan iberlangsung iuntuk imencapai ihasil ikerja. iDengan ikata ilain ikinerja adalah ikeluaran ikerja iternilai iyang idisyaratkan ioleh iorganisasi itempat ikerja iternilai iyang idapat terdiri iatas ihasil ikerja, iperilaku ikerja idan isifat ipribadi iyang iada ihubungannya idengan pekerjaan i(Wibowo, 2018).

Setiap iorganisasi iberusaha iuntuk imeningkatkan ikinerja ipegawainya idemi itercapainya tujuan iyang itelah iditetapkan ioleh iorganisasi. iKinerja imerupakan ihasil ikerja isecara ikualitas dan kuantitas iyang idicapai iseseorang ipegawai idalam imelaksanakan itugasnya isesuai itanggungjawab yang idiberikan ikepadanya, (Mangkunegara, 2016). Kinerja iitu isendiri iadalah ihasil iyang idicapai oleh iseorang ipegawai idalam imelaksanakan ikegiatan idalam isatu ikurun iwaktu itertentu. iSetiap organisasi iberusaha iuntuk imeningkatkan ikinerja ipegawainya idemi itercapainya itujuan iyang telah ditetapkan ioleh iorganisasi.

Seorang ipegawai iyang imemiliki ikepuasan iyang itinggi idalam ibekerja idapat imenunjang tercapainya itujuan idan isasaran iyang itelah iditetapkan ioleh isuatu iorganisasi. iSetiap ipegawai dalam iorganisasi iharus imenciptakan ilingkungan ikerja iyang ikondusif iagar ipegawai imerasa aman idan inyaman idalam ibekerja. iLingkungan ikerja iadalah imerupakan isegala isesuatu iyang ada disekitar ipara ipekerja iyang idapat imempengaruhi idirinya idalam imenjalankan itugas-tugas iyang dibebankan. iKondisi ikerja iadalah ikeadaan idimana itempat ikerja iyang ibaik imeliputi ilingkungan fisik idan ilingkungan inon ifisik iyang idapat imemberikan ikesan imenyenangkan, iaman, itentram dan ilain isebagainya. iApabila ikondisi ikerja ibaik imaka ihal itersebut idapat imemacu itimbulnya rasa ipuas idalam idiri ipegawai iyang ipada iakhirnya idapat imemberikan ipengaruh ipositif iterhadap kinerja ipegawai, ibegitu isebaliknya, iapabila ikondisi ikerja iburuk imaka ipegawai itidak iakan mempunyai ikepuasan idalam ibekerja.

Dalam wawancara awal dengan kepala bagian kepegawaian diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen diantaranya keinginan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu belum optimal, masih kurangnya perhatian pegawai akan kualitas data yang dihasilkan dari pekerjaannya, keinginan untuk pencapaian tujuan organisasi yang belum optimal, adanya pegawai yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, belum optimalnya antuasias dan keterlibatan kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang bukan menjadi wilayah kerjanya.

Adapun imasalah ikinerja iyaitu iterdapat ipekerjaan iyang itidak isesuai idengan istandar iSOP yang itelah iditentukan, ikurangnya irasa itanggung ijawab ipegawai idalam imenyelesaikan itugas yang idiberikan, iterdapat ipegawai iyang itidak ibisa bekerja dalam tim, dalam menjalankan tugas yang diberikan, kurangnya perhatian pegawai dalam menciptakan visi, misi dan tujuan organisasi, belum adanya umpan balik terhadap capaian pegawai, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak efektif dan efisien serta kurangnya disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.

Masalah yang didapat pada lingkungan kerja adalah kurang penerangan diruang kerja yang kurang baik, sirkulasi udara diruang kerja belum memenuhi standar kesehatan, kurangnya terjalinnya hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasan maupun antar sesama pegawai.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara adalah faktor disiplin kerja. Dalam kenyataan di lapangan, masih ada pegawai datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi, kurangnya inisiatif dan kreatif pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi, kurangnya tanggung jawab dalam bekerja, masih terdapat pegawai yang kurang taat pada peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara**”.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian**

Desain idalam ipenelitian iini iyaitu, ipertama iPeneliti imelakukan iobservasi idi itempat ipenelitian, Peneliti imengidentifikasi imasalah iyang iada idari ihasil iobservasi, iPeneliti imembuat ikerangka pemikiran iyang iberisikan ivariabel ibebas idan ivariabel iterikat iyang iakan iditeliti, iPeneliti membuat ihipotesis iatau idugaan ihasil isementara iuntuk imenjawab irumusan imasalah, iPeneliti menetapkan itujuan iyang iingin idicapai idari ipenelitian iyang iakan idilakukan, iPeneliti imelakukan bimbingan idengan iDosen iPembimbing.

Selanjutnya, iPeneliti imembuat iinstrumen ipenelitian, idimana iPeneliti imembuat irancangan idaftar pertanyaan iatau ipenyataan iyang iakan idigunakan idalam ipengumpulan idata. iKemudian dilanjutkan idengan ipengumpulan idata, isetelah idata idiperoleh iPeneliti imelakukan ipengolahan data imenggunakan iprogram iSPSS i20, iuntuk imemperoleh iatau imembuktikan ihasil idari penelitian iyang itelah idilakukan. iSetelah ipengolahan idata iselesai idilakukan idan ididapatkan hasil, imaka idapat idilihat iterbukti iatau itidak ijawaban isementara iatau ihipotesis iyang itelah iada.

**2.2 Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam ipenelitian ikuantitatif, iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid, ireliabel, idan iobjektif maka ipeneliti imelakukan ipenyebaran iinstrument ipenelitian idengan itest ikevalidan instrumen ikepada ibeberapa ijumlah ipopulasi, idata iyang idiperoleh idan idianalisis idengan cara iyang ibenar. iDalam ipenelitian ikuantitatif iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid idan reliabel, idiuji ivaliditas idan ireliabilitiasnya idengan iinstrumen ipenelitian. (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Uji inormalitas idigunakan iuntuk imengetahui iapakah ivariabel iindependen idan ivariabel dependen imempunyai idistribusi inormal iatau itidak. iModel iregresi iyang ibaik iadalah idata yang iberdistribusi inormal iatau imendeteksi inormal i(Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi inormal iatau itidak, iyaitu idilihat imelalui iuji ianalisis i*statistic inon-parametric Kolmogrov-Sminov* i(K-S) idan idata iyang idikatakan iberdistribusi inormal ibila i*p-value Kolmogrov-Sminov iTest i>0,1*.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada i*output*, ijika inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* ipada i*ANOVA iTable* ilebih ibesar idari i0,05, imaka ihubungan i*independen* dan i*dependen* ibersifat ilinear idan iuji ilinearitasnya iterpenuhi.

1. Teknik Analisis Data

Kegiatan ianalisis idata imeliputi ipengolahan idata idan ipenyajian idata, imelakukan perhitungan iuntuk imendeskripsikan idata idan imelakukan ipengujian ihipotesis idengan menggunakan iuji istatistik iyang idibantu idengan imenggunakan iprogam iSPSS i20 (Siregar, 2018). Adapun iuji istatistik iyang idigunakan idalam ipenelitian iini iyaitu iuji iregresi ilinear sederhana, iuji ikoefisien ikorelasi, iuji it i(parsial), iuji iregresi ilinear iberganda, iuji ikoefisien determinasi idan iuji iF i(simultan).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

### 3.1.1 Uji Asumsi Klasik

* 1. Uji Normalitas

Uji iNormalitas idimasudkan iuntuk imelihat itingkat ikenormalan idata. iPada iuji *Kolmogorov-Smirnov* idapat iditentukan ijuga idata iberdistribusi inormal iatau itidak. iData idikatakan normal ijika inilai*Asymp. iSig. i(2-tailed)*menunjukkan isignifikansi i>0,05. iHasil idapat idilihat pada itabel idibawah iini:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja |
| N | | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 86.9500 | 76.1000 | 88.4000 | 59.9833 |
| Std. Deviation | 5.75613 | 4.62381 | 5.62139 | 5.62829 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Positive | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Negative | -0.052 | -0.073 | -0.070 | -0.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.859 | 0.572 | 0.944 | 0.550 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.452 | 0.899 | 0.335 | 0.922 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai"*Asymp. Sig. (2-tailed)*” masing-masing variabel yaitu: variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,452, dan variabel kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,899, variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,335, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,922. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

* 1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

**Tabel 2 Hasil Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen organisasi \* Lingkungan kerja | Between Groups | (Combined) | 319.468 | 12 | 26.622 | 13.160 | 0.000 |
| Linearity | 281.859 | 1 | 281.859 | 139.324 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 37.609 | 11 | 3.419 | 1.690 | 0.123 |
| Within Groups | | 62.714 | 31 | 2.023 |  |  |
| Total | | 382.182 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 2 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikomitmen iorganisasi idan ilingkungan kerja, inilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,123 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas antara Disiplin kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen organisasi \* Disiplin kerja | Between Groups | (Combined) | 333.176 | 12 | 27.765 | 17.563 | 0.000 |
| Linearity | 313.652 | 1 | 313.652 | 198.409 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 19.524 | 11 | 1.775 | 1.123 | 0.378 |
| Within Groups | | 49.006 | 31 | 1.581 |  |  |
| Total | | 382.182 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 3 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikomitmen iorganisasi idan idisiplin kerja, inilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,378 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja pegawai \* Lingkungan kerja | Between Groups | (Combined) | 1649.388 | 21 | 78.542 | 9.771 | 0.000 |
| Linearity | 1420.178 | 1 | 1420.178 | 176.673 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 229.210 | 20 | 11.461 | 1.426 | 0.170 |
| Within Groups | | 305.462 | 38 | 8.038 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 4 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ilingkungan kerja, inilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,170 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja pegawai \* Disiplin kerja | Between Groups | (Combined) | 1437.733 | 22 | 65.352 | 4.676 | 0.000 |
| Linearity | 1121.765 | 1 | 1121.765 | 80.263 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 315.969 | 21 | 15.046 | 1.077 | 0.411 |
| Within Groups | | 517.117 | 37 | 13.976 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 5 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan idisiplin ikerja, nilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,411 i> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan iyang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat linear.

* + 1. **Hasil Uji Hipotesis**
  1. Regresi Linear Berganda

Hasil iuji iregresi ilinear iberganda idari ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja iterhadap komitmen iorganisasi idan ikinerja ipegawai iKantor iSekretariat iDaerah iPemerintah Kabupaten iMusi iRawas iUtara. idapat idilihat idi iTabel i6 idi ibawah iini :

**Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.174 | 5.579 |  |
| Lingkungan Kerja | 0.303 | 0.098 | 0.244 |
| Disiplin kerja | 0.498 | 0.087 | 0.486 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 6 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y1 = 1,174 + 0,303X1 + 0,498 X2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i1,174 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ilingkungan ikerja (X1) idan idisiplin ikerja i(X2) imaka inilai ikomitmen iorganisasi i(Y1) iadalah i1,174 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ilingkungan ikerja iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,303 satuan, imenunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ilingkungan ikerja, imaka inilai komitmen iorganisasi iakan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,303 isatuan idengan asumsi variabel ibebas ilainnya ikonstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel idisiplin ikerja iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,498 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai idisiplin ikerja, imaka inilai ikomitmen organisasi akan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,498 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas lainnya ikonstan.

**Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.252 | 3.393 |  |
| Lingkungan Kerja | 0.368 | 0.105 | 0.355 |
| Disiplin kerja | 0.596 | 0.098 | 0.615 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 7 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y2 = 10,252 + 0,368X1 + 0,596 X2**

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah a = 10,252 satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja pegawai (Y2) adalah 10,252 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah b1 = 0,368 satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,368 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang diperoleh adalah b2 = 0,596 satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,596 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

* 1. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihatdi Tabel 25 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.911a | 0.829 | 0.820 | 2.44054 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 8 di atas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah i0,829 yang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikomitmen iorganisasi idijelaskan oleh iseluruh ivariabel ibebas iyaitu ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja isecara isimultan iadalah sebesar i82,9%. iSisanya i(100%-82,9%) iyaitu isebesar i17,1% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.929a | 0.862 | 0.856 | 1.13277 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 9 di atas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah i0,862 yang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja isecara isimultan iadalah sebesar i86,2%. iSisanya i(100%-86,2%) iyaitu isebesar i13,8% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

* 1. Uji F

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja iterhadap komitmen iorganisasi idi iKantor iSekretariat iDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas Utara idapat idilihat ipada itabel i10 idi ibawah iini:

**Tabel 10 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1621.302 | 2 | 540.434 | 90.734 | 0.000b |
| Residual | 333.548 | 39 | 5.956 |  |  |
| Total | 1954.850 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 10 di atas imenunjukkan, inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i90,734 i idan iFtabel i(80-2-1=77) i i= i3,115 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan, isecara simultan ivariabel ibebas ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja imemiliki ipengaruh iyang signifikan iterhadap ivariabel iterikat ikomitmen iorganisasi.

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ilingkungan ikerja idan idisiplin ikerja iterhadap ikinerja pegawai idi iKantor iSekretariat iDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara idapat dilihat ipada itabel i11 idi ibawah iini:

**Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 329.572 | 2 | 164.786 | 128.422 | 0.000b |
| Residual | 52.610 | 40 | 1.283 |  |  |
| Total | 382.182 | 34 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 11 di atas menunjukkan, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 128,422 dan Ftabel (80-2-1=77) = 3,115 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

* 1. **Pembahasan**

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel lingkungan ikerja i(X1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y1) ihal iini idibuktikan idengan nilai ithitung i= i8,798 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai signifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukan iH1 iditerima iyang iberarti isecara parsial ivariabel ilingkungan ikerja i(X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan terhadap ikomitmen iorganisasi i(Y1) idi iKantor iSekretariat iDaerah iPemerintah Kabupaten iMusi iRawas iUtara.

Lingkungan ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap kinerja. iHasil ipenelitian iini imendukung iteori i(Sunyoto, 2015) yang mengatakan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan ikerja iyang inyaman, iaman idan ikondusif iakan imenciptakan peningkatan isemangat idan iproduktivitas i ipara ipegawai. iKemampuan ipimpinan dan ipemahaman ipegawai idalam imenciptakan ilingkungan ikerja iyang inyaman, sangat idiperlukan idalam ipeningkatan ikinerja ipegawai isehingga itujuan iorganisasi dapat itercapai. iMenjaga ikenyamanan idan ikebersihan ilingkungan ikerja merupakan faktor iyang iharus idiperhatikan idan imempengaruhi ipegawai idalam menyelesaikan pekerjaannya. iMembina ihubungan iantar ipegawai idengan ipegawai ilain idan hubungan ipegawai idengan iatasan ijuga imenciptakan ilingkungan ikerja iyang ibaik, nantinya iakan idapat iberpengaruh ipada ikinerja ipegawai idi idalam iorganisasi tersebut. iKerja isama ipegawai ijuga iperlu iditingkatkan iagar ipekerjaan iyang diselesaikan idengan itepat idan isesuai itarget

Hasil ipenelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017). Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel idisiplin kerja i(X2) iterhadap ikomitmen iorgaisasi i(Y1) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= 12,412 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. Hal iini imenunjukan iH2 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel idisiplin ikerja i(X2) memiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikomitmen iorganisasi i(Y1) idi iKantor Sekretariat iDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara.

Disiplin ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikomitmen organisasi iKantor iSekretariat iDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara. iHasil penelitian iini imendukung iteori (Sunyoto, 2015), yang imengatakan ibahwa idisiplin ikerja merupakan ifaktor iyang isangat ipenting idalam imempengaruhi iprestasi iorganisasi ikarena disiplin ikerja imerupakan iaktivitas iyang iutama idengan imana itujuan iorganisasi idapat dicapai. iPada iumumnya idisiplin ikerja ididefinisikan isebagai isuatu iproses imempengaruhi aktivitas idari iindividu iatau ikelompok iuntuk imencapai itujuan idalam isituasi itertentu. i

Hasil ipenelitian iini imendukung iteori (Emron, 2017) yang imengatakan ibahwa komitmen idapat idiartikan isebagai idorongan iemosional idiri idalam iarti ipositif. iDimana pegawai iyang iingin ikariernya imaju iberkomitmen iuntuk imengejar ikeunggulan idan meraih iprestasi idan ipegawai iyang imerasa ipenting iterhadap ipelayanan iberkomitmen untuk imeningkatkan iprestasi. iHasil ikerja itersebut imerupakan ihasil idari ikemampuan, keahlian, idan ikeinginan iyang idicapai. i

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang idilakukan ioleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel lingkungan kerja i(X1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= i8,837 lebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal ini menunjukan iH4 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ilingkungan ikerja i(X1) memiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) idi iKantor iSekretariat Daerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara.

Lingkungan ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikinerja. Hasil ipenelitian iini imendukung iteori (Sunyoto, 2015) yang imengatakan idengan memperhatikan ilingkungan ikerja iyang ibaik iatau imenciptakan ikondisi ikerja iyang mampu imemberikan imotivasi iuntuk ibekerja, imaka iakan imembawa ipengaruh iterhadap kinerja ikaryawan idalam ibekerja.

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang idilakukan oleh (Ferawati, 2017). Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel idisiplin kerja i(X2) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= 10,863 lebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=4) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iH5 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel idisiplin ikerja i(X2) memiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) idi iKantor iSekretariat DDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara.

isiplin ikerja isebagai isuatu ikemampuan iserta iketerampilan idari iseseorang idalam menduduki isuatu ijabatan ipimpinan ipada isuatu ipekerjaan. iSeorang ipemimpin iharus mampu imempengaruhi iperilaku ibawahannya, iagar imereka iberpikir iserta ibertindak isedemikian irupa iuntukmencapaitujuan iorganisasi, i(Sondang P. Siagian, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel ikomitmen organisasi i(Y1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= 13,865 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. Hal iini imenunjukan iH7 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ikomitmen organisasi i(Y1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) idi Kantor iSekretariat iDaerah iPemerintah iKabupaten iMusi iRawas iUtara.

Hasil ipenelitian iini imendukung teori (Fakhry, 2017), yang imengatakan ibahwa komitmen iorganisasi iadalah iderajat idimana ipegawai imempercayai idan imenerima tujuan-tujuan iorganisasi, iserta itidak iakan imeninggalkan iorganisasi itersebut. iApabila ipegawai sudah imemiliki ikomitmen iuntuk imempercayai idan imenerima itujuan-tujuan iorganisasi serta itidak iakan imeninggalkan iorganisasi itersebut, imaka iseseorang itersebut iakan bekerja idengan isepenuh ihati idan iakan imeningkatkan ikinerja iuntuk ihasil iyang memuaskan. iKarena ikomitmen iyang ibaik iakan imemebrikan ikinerja iyang imaksimal. Komitmen imerupakan ikekuatan irelative idari iidentifikasi iindividu idan iketerlibatan dalam organisasi ikhusus, imeliputi ikepercayaan, idukungan iterhadap itujuan idan inilai-nilai organisasi idan ikeinginan iyang ikuat iuntuk imenggunakan iupaya iyang isungguh-sungguh untuk ikepentingan iorganisasi idan ikemauan iyang ikuat iuntuk imemelihara ikeanggotaan dalam iorganisasi.

1. **KESIMPULAN**
   1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 8,837 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 10,863 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 13,865 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**REFERENCES**

Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *KOMITMEN TERHADAP KARYAWAN PT . MUTIARA DI KECAMATAN MAPPEDECENG Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dariglobalisasi yang telah*. *7*.

Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Fakhry, Z. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. Bogor: CV. RWTC Succes.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\_12808144059.pdf

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650

Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.