**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

**Eva Prasasti1, Herman Paleni2,Agustinus Samosir3**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Emaii: [1evaprasasti07@gmail..com](mailto:1evaprasasti07@gmail..com), [2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,](mailto:2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,) [3agustinussamosir@univbinainsan.ac.id](mailto:3agustinussamosir@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu sebanyak 80 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. 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), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukan nilai t hitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua yaitu kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang menunjukkan nilai F hitung = 90,734 lebih besar dari nilai Ftabel = 3,115 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung= 8,837 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis kelima yaitu kepemimpinan (X2) secara kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung= 10,863 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis keenam yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung= 90,734 lebih besar dari nilai F tabel 3,115 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis ketujuh yaitu komitmen organisasi (Y1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 13,865 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, kinerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan

**Abstract****−** *This study aims to empirically examine the influence of the work environment and leadership on organizational commitment and employee performance at the Department of Public Works, Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Department of Public Works Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency, as many as 80 respondents. The data used is primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation of Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis, namely the work environment (X1) has an effect on organizational commitment (Y1), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 8.798, which is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05. . The second hypothesis is that leadership (X2) has an effect on organizational commitment (Y1), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 12,412 is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05. The third hypothesis is that the work environment (X1) and leadership (X2) affect organizational commitment (Y1), this is evidenced by the results of the F test analysis which shows the calculated F value = 90,734 which is greater than the Ftable value = 3,115 with a significant value of 0.000 < 0, 05. The fourth hypothesis is that the work environment (X1) has an effect on performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis showing the t-value = 8.837 which is greater than the t-table value = 1.990 with a significant level = 0.000 <0.05. The fifth hypothesis is leadership (X2) in terms of performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis showing the t-value = 10,863 which is greater than the t-value = 1.990 with a significant level = 0.000 <0.05. The sixth hypothesis is that the work environment (X1) and leadership (X2) simultaneously affect performance (Y2), this is evidenced by the results of the F test analysis showing the calculated F value = 90,734 greater than the F table value of 3.115 with a significant level = 0.000 < 0 ,05. The seventh hypothesis is that organizational commitment (Y1) has an effect on performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 13.865 is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05.*

**Keywords**: *organizational commitment, performance, work environment and leadership*

1. **PENDAHULUAN**

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan berbasis SDM akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi/organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya karena SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. SDM yang baik adalah yang dapat memperlihatkan komitmennya serta kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Komitmen organisasi dianggap sangat penting karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Sehingga, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Komitmen iorganisasi iadalah iperasaan, isikap, idan iprilaku individu imengidentifikasikan idirinya isebagai ibagian idari iorganisasi, iterlibat idalam iproses kegiatan iorganisasi idan iloyal iterhadap iorganisasi idalam imencapai itujuan iorganisasi i(Wibowo, 2016). Pegawai yang diberdayakan percaya pada tujuan organisasi, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Notoatmodjo, 2018).

Seorang pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2016).

Berbicara mengenai komitmen dan kinerja pegawai tentu tidak terpisah dari kepemimpinan, hal tersebut disebabkan antara kepemimpinan komitmen dan kinerja pegawai, bagai dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mereka berpikir serta bertindak sedemikian rupa untukmencapai tujuan organisasi (Siagian, 2016). Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial, sehingga tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, maka terwujudnya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawainya.

Kepemimpinan imerupakan ikunci iutama idalam imanajemen iyang imemegang iperan istrategis dan ipenting idalam ikelangsungan ihidup isuatu iorganisasi. iSuatu iorganisasi, ifaktor kepemimpinan memegang iperan ipenting ikarena ipemimpin iitulah iyang iakan imenggerakkan idan imengarahkan organisasi idalam imencapai itujuan (Sutrisno, 2015).

Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen serta kinerjanya masih rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak efektif dan efisien, dan masih kurangnya kepemimpinan yang diberikan pimpinan.

Penurunan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Masalah yang didapat pada lingkungan kerja adalah kurang terjalinnya hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasan maupun antar sesama pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai

Faktor selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya komitmen dan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu kepemimpinan yang meliputi masih kurangnya toleransi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai. Masih kurangnya kepemimpinan yang diberikan pimpinan, berupa apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**”.

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, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

**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 (Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test >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 *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* ipada i*ANOVA iTable* ilebih ibesar idari i0,05, imaka ihubungan i*independen* dan *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 20 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F (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 >0,05. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai | Lingkungan Kerja | Kepemimpinan |
| N | | 80 | 80 | 80 | 80 |
| 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 kepemimpinan (X2) sebesar 0,922. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih ibesar idari i0,05. iJadi, idapat idisimpulkan ibahwa uji inormalitasnya iterpenuhi idan idata idapat idikatakan inormal.

* 1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak isecara isignifikan.Uji iini ibiasanya idigunakan isebagai iprasyarat idalam analisis ikorelasi iatau iregresi ilinear. iUntuk imenganalisis imenggunakan 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 | 79 |  |  |  |

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 bersifat linear.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Komitmen organisasi \* Kepemimpinan | 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 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 83 di atas, menunjukan hasil uji linearitas antara komitmen organisasi dan kepemimpinan, nilai 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 bersifat 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 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel i4 idi iatas, imenunjukan 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 bersifat linear.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja pegawai \* Kepemimpinan | 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 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 5 di atas, menunjukan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan kepemimpinan, nilai signifikan *Linearity* adalah 0,000 < 0,05, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,411 > 0,05. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

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

Hasil iuji iregresi ilinear iberganda idari ilingkungan ikerja idan ikepemimpinan iterhadap komitmen iorganisasi idan ikinerja ipegawai iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan Pengairan iKabupaten iMusi iRawas iMusi iRawas. idapat idilihat idi Tabel 6 di bawah ini :

**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 |
| Kepemimpinan | 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 ikepemimpinan 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 ikepemimpinan iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,498 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai kepemimpinan, maka nilai komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

**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 |
| Kepemimpinan | 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 ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i10,252 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ilingkungan kerja (X1) idan ikepemimpinan i(X2) imaka inilai ikinerja ipegawai i(Y2) iadalah i10,252 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ilingkungan ikerja iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,368 satuan, imenunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ilingkungan ikerja, imaka inilai ikinerja pegawai iakan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,368 isatuan idengan iasumsi ivariabel bebas ilainnya ikonstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ikepemimpinan iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,596 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ikepemimpinan, imaka inilai ikinerja ipegawai akan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,596 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas lainnya ikonstan.

* 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 seluruh ivariabel ibebas iyaitu ilingkungan ikerja idan ikepemimpinan isecara isimultan iadalah sebesar i82,9%. iSisanya i(100%-82,9%) iyaitu isebesar i17,1% idipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**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, imenunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah 0,862 yang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ilingkungan ikerja idan ikepemimpinan isecara isimultan iadalah sebesar i86,2%. iSisanya i(100%-86,2%) iyaitu isebesar i13,8% idipengaruhi ioleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

* 1. Uji F

Hasil dari uji F (simultan) variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

**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 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

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

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ilingkungan ikerja idan ikepemimpinan iterhadap ikinerja pegawai idi iDinas iPU iCipta iKarya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini:

**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 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 11 di iatas imenunjukkan, inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i128,422 idan iFtabel i(80-2-1=77) i i= i3,115 i idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan, isecara simultan ivariabel ibebas ilingkungan ikerja idan ikepemimpinan imemiliki ipengaruh iyang signifikan iterhadap ivariabel iterikat ikinerja ipegawai.

* 1. **Pembahasan**

1. **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel ilingkungan kerja i(X1) iterhadap ikomitmen iorganisasi i(Y1) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= 8,798 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. Hal iini imenunjukan iH1 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ilingkungan ikerja (X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikomitmen iorganisasi i(Y1) idi iDinas iPU Cipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Jika ipegawai imenyenangi ilingkungan ikerja idimana idia ibekerja, imaka ipegawai tersebut iakan ibetah idi itempat ikerjanya iuntuk imelakukan iaktivitas isehingga iwaktu ikerja dipergunakan isecara iefektif idan ioptimis iprestasi ikerja ipegawai ijuga itinggi. iLingkungan kerja iadalah isegala ialat iperkakas idan ijuga ibahan iyang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Latib, 2016) dan (Djuremi, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.

1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel kepemimpinan i(X2) iterhadap ikomitmen iorgaisasi i(Y1) ihal iini idibuktikan idengan inilai thitung i= i12,412 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 idengan inilai isignifikan i0,000 < i0,05. iHal iini imenunjukan iH2 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel kepemimpinan i(X2) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikomitmen iorganisasi (Y1) idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Kepemimpinan imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikomitmen organisasi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas. Hasil ipenelitian iini imendukung teori (Sunyoto, 2015), yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi ikarena ikepemimpinan imerupakan iaktivitas iyang iutama idengan imana itujuan organisasi idapat idicapai. iPada iumumnya ikepemimpinan ididefinisikan isebagai isuatu proses imempengaruhi iaktivitas idari iindividu iatau ikelompok iuntuk imencapai itujuan dalam isituasi itertentu. i

Hasil penelitian ini mendukung teori (Emron, 2017) yang mengatakan bahwa komitmen dapat diartikan isebagai idorongan iemosional idiri idalam iarti ipositif. iDimana ipegawai yang iingin ikariernya imaju iberkomitmen iuntuk imengejar ikeunggulan idan imeraih prestasi idan ipegawai iyang imerasa ipenting iterhadap ipelayanan iberkomitmen iuntuk meningkatkan iprestasi. iHasil ikerja itersebut imerupakan ihasil idari ikemampuan, ikeahlian, dan ikeinginan iyang idicapai. i

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang dilakukan oleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= i8,837 ilebih besar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iH4 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ilingkungan ikerja i(X1) memiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) idi iDinas iPU iCipta Karya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Lingkungan ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikinerja. Hasil ipenelitian iini imendukung teori (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 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel kepemimpinan i(X2) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung = i10,863 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 idengan inilai isignifikan i0,000 i< 0,05. iHal iini imenunjukan iH5 iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel kepemimpinan i(X2) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) di iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Kepemimpinan isebagai isuatu ikemampuan iserta iketerampilan idari iseseorang idalam menduduki isuatu ijabatan ipimpinan ipada isuatu ipekerjaan. iSeorang ipemimpin iharus mampu imempengaruhi iperilaku ibawahannya, agar mereka berpikir serta bertindak sedemikian rupa untukmencapaitujuan organisasi, (Sondang P. Siagian, 2014).

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

1. **Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

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(80-1=79) i= i1,990 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 Dinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian ini mendukung 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.

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang idilakukan ioleh Sukoco (2019) dan Anwar (2018) penelitian ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil uji F dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung yang diperoleh adalah 90,734 dan Ftabel (80-2-1=77) = 3,115 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 (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 10,863 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 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 (80-1=79) = 1,990 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*.

Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.

Djuremi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, *02*(02), 1–11.

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.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kusmaningtyas, A. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. *9*(2).

Latib. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, *2*(2), 250–250. https://doi.org/10.4234/jjoffamilysociology.28.250

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

Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *6*(1).

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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 )*.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Jakarta: PT. Rajawali Pers.