

**Srategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas
Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta**

**Strategy to Improve Employee Performance Through Organizational Commitment at
the Youth and Sports Office of Surakarta City**

Nico Agus Putranto, Ifah Lathifah
Program Magister Manajemen STIE “AUB” Surakarta
nicoagusp@gmail.com

Abstrak

Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta. Data penelitian adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R² total, pengaruh langsung, tidak langsung serta total pengaruh. Hasil penelitian diketahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; komunikasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil R² total sebesar 0,924 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebesar 92,4 % dan sisanya sebesar 7,6 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. jalur langsung kedisiplinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja.
Kata kunci : komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

Quantitative research that aims to determine, test and analyze the effect of communication, work environment and discipline on performance through organizational commitment at the Surakarta City Youth and Sports Office. The research data is primary data. Data collection techniques using questionnaires, documentation and observation. Sampling technique with census technique of 40 respondents. Data analysis used path analysis, t test, F test and R² total test, direct effect, indirect effect and total effect. The results showed that communication has a positive and significant effect on organizational commitment, the work environment has a negative and insignificant effect on organizational commitment, discipline has a positive and insignificant effect on organizational commitment; Communication and discipline have a positive and significant effect on performance, but the work environment and organizational commitment have a negative and insignificant effect on performance. The results of the F test show that communication, work environment, discipline and organizational commitment have an effect on performance. A total R² result of 0.924 means that the performance variable explained by communication, work environment, discipline, and organizational commitment is 92.4 % and the remaining 7.6 % is explained by other factors outside the research model. The direct path of discipline towards performance is the dominant and most effective pathway to improve performance.

Keywords: communication, work environment, discipline, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki Komitmen dan kinerja yang tinggi. Kinerja sangat penting dalam semua instansi. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Penyelenggaraan organisasi pada hakekatnya tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen modern, dimana fungsi-fungsi manajemen harus berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal adalah salah satu fungsi organik manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan organisasi, yaitu terhadap kewenangan setiap daerah otonom agar kewenangan tersebut tidak mengarah kepada kedaulatan dengan tindakan-tindakan menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut “Rivai (2014:49) kinerja adalah sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan pihak Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Demi tercapai tujuan organisasi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan dunia saat ini. Visi dan misi menjadi tujuan bersama demi kemajuan organisasi. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai yang diimplementasikan di lingkungan Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan

dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2015:22). Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Suharto *et.al* (2019), Syahrudin *et.al* (2016), Friolina *et. al* (2017), Faisal (2016), Feminine *et.al* (2019), Fathia *et. al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang berikutnya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Komunikasi adalah sebagai pengiriman informasi antara dua orang atau lebih. komunikasi merupakan interaksi atau proses hubungan saling pengertian antar manusia (Wekley dan Yukl, 2012:76). Adanya komunikasi yang baik sangat mempengaruhi pencapaian visi dan misi dan tujuan suatu instansi/organisasi, karena dengan adanya komunikasi antar pegawai maupun dengan pemimpin akan berdampak dalam semangat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal

Komunikasi merupakan satu hal penting untuk meningkatkan kesuksesan organisasi baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap setiap perubahan lingkungan bisnis yang ada sehingga organisasi bisa tetap survive bahkan meraih keunggulan kompetitifnya. Melalui komunikasi yang baik antar individu dan pihak-pihak yang terlibat

langsung dalam organisasi maupun diluar organisasi, organisasi dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan. Dasar komunikasi yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Indikasi yang terjadi masalah komunikasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta adalah pimpinan dengan para pegawai secara keseluruhan sudah berjalan baik, namun masih terjadi miss-komunikasi baik diantara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Kesalahan komunikasi ini terutama disebabkan karena pegawai terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan kesalahan dalam menjalankan intruksi atasan. Jika kondisi tidak segera diatasi tentu akan mempengaruhi kesuksesan capaian program-program organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sarido dan Solihah (2016), Riyadi *et.al* (2017), Friolina *et. al* (2017), Nugroho (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Menurut Danang (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta banyak dipengaruhi adanya pengelompokan antara pejabat dan pegawai yang belum bisa bekerja bersama-sama, sehingga kurangnya kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Hartanto (2016), Heny Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu relevan dilakukan oleh Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja

Suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang mencerminkan besar tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut

Hasibuan (2015:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Fenomena disiplin kerja di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta terlihat pegawai belum memperhatikan disiplin kerja misalnya masih banyak pegawai yang terlambat saat datang atau pulang kerja, pada jam kerja pegawai masih sering keluar kantor tanpa penugasan dan lain-lain, kurangnya pemimpin dalam menegur pegawai yang bersalah atau kurang berdisiplin. Dalam meningkat disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang berkerja di organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dalam mencapai kinerja yang optimal yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan yang baik pada pegawai. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Fathia *et.al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018), Hutagalung dan Triastuti (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dilakukan oleh Nugroho (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan dari fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas maka perlu penelitian tentang pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga dalam penelitian ini akan dikaji ulang dengan harapan hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada. Penelitian dengan judul :”Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Oranisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta”.

HIPOTESIS

- H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H₃: Kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H₄: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja
- H₅: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H₆: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja
- H₇: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan tingkat penjelasan yang menjelaskan hubungan kausal variabel penelitian, menjelaskan hubungan sebab akibat yang meliputi komunikasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta.

Data penelitian adalah data primer.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi dan observasi.

Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus sebanyak 40 responden.

Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R² total, pengaruh langsung, tidak langsung serta total pengaruh

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_4 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil analisis jalur persamaan 1

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,593	3,337		2,875	,007
Komunikasi	,575	,246	,543	2,335	,025
Lingkungan Kerja	-,056	,258	-,043	-,215	,831
Kedisiplinan	,201	,247	,198	,816	,420

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 2
Hasil analisis jalur persamaan 2

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,518	1,296		2,715	,010
Komunikasi	,234	,093	,332	2,526	,016
Lingkungan Kerja	-,008	,091	-,009	-,090	,929
Kedisiplinan	,457	,087	,675	5,246	,000
Komitmen Organisasi	-,038	,058	-,057	-,653	,518

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2021

Persamaan Regresi yaitu:

$$Y_1 = 0,543 X_1 - 0,043 X_2 + 0,198 X_3 + e_1$$

(0,025)** (0,831) (0,420)

$$Y_2 = 0,332 X_1 - 0,009 X_2 + 0,675 X_3 - 0,057 X_4 + e_2$$

(0,016)** (0,929) (0,000)** (0,518)

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

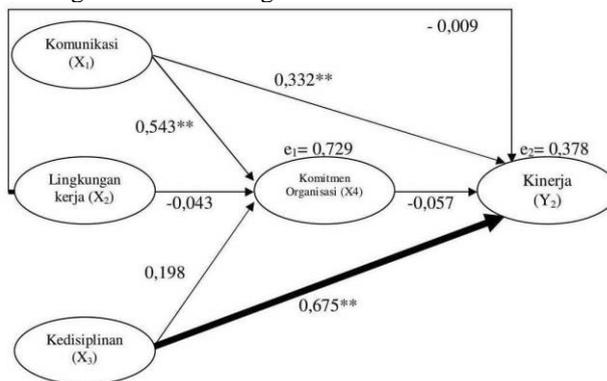
1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
6. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Tabel 3
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Komunikasi → Kinerja	P ₄ = 0,332**		
2	Komunikasi → Komitmen organisasi → Kinerja		= P ₁ x P ₇ = 0,543 x -0,057 = -0,030	= P ₄ + (P ₁ x P ₇) = 0,332 + -0,030 = 0,302
3	Lingkungan kerja → Kinerja	P ₅ = -0,009		
4	Lingkungan kerja → Komitmen organisasi → Kinerja		= P ₂ x P ₇ = -0,043 x -0,057 = 0,002	= P ₆ + (P ₂ x P ₇) = -0,009 + 0,002 = -0,007
5	Kedisiplinan → Kinerja	P ₆ = 0,675**		
6	Kedisiplinan → Komitmen organisasi → Kinerja		= P ₃ x P ₇ = 0,198 x -0,057 = -0,011	= P ₇ + (P ₃ x P ₇) = 0,675 + -0,011 = 0,664

Sumber: Data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total di atas, hasil analisis jalur didapat bahwa jalur langsung kedisiplinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel di atas hubungan antar variabel hasil akhir dapat disajikan dalam gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
 Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil mendukung penelitian Setiadi *et.al* (2016), Sarido dan Solihah (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap komitmen organisasi, dan tidak mendukung penelitian

Setiawan dan Lestari (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komunikasi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tidak mendukung penelitian Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Suharto *et.al* (2019), Syahrums *et.al* (2016), Friolina *et. al* (2017), Faisal (2016), Feminine *et.al* (2019), Fathia *et. al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jika komunikasi ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan, hasil mendukung penelitian Sarido dan Solihah (2016), Riyadi *et.al* (2017), Friolina *et. al* (2017), Nugroho (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta diarahkan pada peningkatan perilaku komunikasi secara langsung terhadap kinerja. Meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta dapat dilakukan langkah – langkah dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan komunikasi yaitu 4, 1 dan 3:

- a. Meningkatkan sikap pimpinan dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaan agar lebih memiliki pengaruh kepada sikap pegawai untuk selalu termotivasi dalam bekerja.
- b. Meningkatkan sikap pimpinan dalam mengarahkan pegawai agar memiliki ketrampilan berkomunikasi yang baik dan dapat berdampak dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Meningkatkan sikap pegawai agar selalu merasakan kesenangan dalam berkomunikasi antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil tidak mendukung penelitian Hartanto (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tidak mendukung penelitian Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Suharto *et.al* (2019), Syahrums *et.al* (2016), Friolina *et. al* (2017), Faisal (2016), Feminine *et.al* (2019), Fathia

et. al (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil mendukung penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta namun tidak signifikan. Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta diarahkan pada mempertahankan lingkungan kerja dengan meningkatkan melalui komitmen organisasi. Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan lingkungan kerja yaitu 3, 2 dan 5:

- a. Mempertahankan pencahayaan ruang kerja sudah cukup.
 - b. Mempertahankan sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup.
 - c. Mempertahankan suasana kerja yang nyaman dapat membuat semangat pegawai dalam bekerja.
- Adapun upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan komitmen organisasi yaitu 2, 3 dan 1:

- a. Meningkatkan sikap pegawai agar selalu merasa sangat loyal terhadap instansi yang merupakan kewajiban moral
- b. Meningkatkan sikap pegawai yang selalu percaya terhadap instansi dan tetap setia pada instansi.
- c. Meningkatkan sikap pegawai agar selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja di instansi ini.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi

Hasil penelitian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil tidak mendukung penelitian Fathia *et. al* (2018), Nugraha *et.al* 2017, Nurlaelly dan Riani (2016), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tidak mendukung penelitian Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Suharto *et.al* (2019), Syahrums *et.al* (2016), Friolina *et. al* (2017), Faisal (2016), Feminine *et.al* (2019), Fathia *et. al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018) menyatakan terdapat pengaruh

yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jika kedisiplinan ditingkatkan, maka dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil mendukung penelitian Heny Sidanti (2015), Fathia *et.al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018), Hutagalung dan Triastuti (2019) dimana kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan demikian upaya diarahkan pada meningkatkan kedisiplinan secara langsung. Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan kedisiplinan dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 1, 4, dan 5 yaitu:

- a. Peningkatan sikap pegawai agar selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.
- b. Peningkatan sikap pegawai agar selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- c. Peningkatan sikap pegawai agar selalu bersikap menjalankan ketaatan peraturan absensi yang telah ditetapkan

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil uji t persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut
 - a. Hasil penelitian diketahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi;
 - b. Hasil penelitian diketahui komunikasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung kedisiplinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain.
3. Hasil koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,924 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebesar 92,4% dan sisanya sebesar 7,6 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompensasi dan kepemimpinan.

Saran

1. Langkah pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta, perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan perilaku kedisiplinan yaitu: Peningkatan sikap pegawai agar selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja dimulai, Peningkatan sikap pegawai agar selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Peningkatan sikap pegawai agar selalu bersikap menjalankan ketaatan peraturan absensi yang telah ditetapkan
2. Meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta kedua dapat dilakukan langkah-langkah dalam peningkatan perilaku komunikasi dengan: Meningkatkan sikap pimpinan dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaan agar lebih memiliki pengaruh kepada sikap pegawai untuk selalu termotivasi dalam bekerja, Meningkatkan sikap pimpinan dalam mengarahkan pegawai agar memiliki ketrampilan berkomunikasi yang baik dan dapat berdampak dalam penyelesaian pekerjaan, Meningkatkan sikap pegawai agar selalu merasakan kesenangan dalam berkomunikasi antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan
3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif serta lebih mengembangkan variabel lain seperti menggunakan tambahan lain yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Fathia *et. al* (2018), Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB), *International Journal of Multidisciplinary Research and Development Online ISSN: 2349-4182, Print ISSN: 2349-5979 Volume 5; Issue 2; February 2018; Page No. 130-139*
- Friolina *et. al* (2017), Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance?, *international journal of scientific & technology research volume 6, issue 09, september 2017 issn 2277-8616*
- Gibson, J. L. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.

- Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dishubinfokom Kabupaten Sukoharjo), *Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-2700*
- Hasibuan Melayu SP. 2012. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Heny Sidanti (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53*
- Hutagalung. Meribet dan Triastuti. Yuli (2019), Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02 – Aug 2019or, hal 5-18*
- Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Luthans. Fred. 2015. *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Inc, San francisco, New York, USA.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni, 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. , 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moh As’ad. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning
- Nugraha dkk 2017, Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Malang), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.1, Januari 2017*,
- Nugroho. Budi Eko (2015), Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri), *Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-2700, Hal.6-13*
- Nurlaely dan Riani (2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni 2016*
- Ridwan. Abdullah, (2015). *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Riyadi dkk (2017), Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat, *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 7, No. 2, 2017 – hal 73-90*
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Ruky, Achmad S 2013, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarido dan Solihah (2016) Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah), *Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 2, Oktober 2016, hal 119 -134 ISSN : 1693-9727*
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Setiadi Aris, Endah Winarti HS dan M Taufiq (2016), Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian), *Dharma Ekonomi No.44 / Th.XXIII/ Oktober 2016 ISSN: 0853-5205. Hal 65-69*
- Setiawan dan Lestari (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam

Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, September 2016, 169-184

- Simamora, Bilson. (2014). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sudarmanto, 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi. 2010, *Sumber daya manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah.2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Simatupang and Saroyeni (2018), The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance, *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. 1. (June. 2018), PP 31-37
- Timpe, A. Dale. 2012. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. PT Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2016. *Kompetensi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- West, 2010, *Managenent*. Sevent Edition. South West Collect Publiching. Cincinnati Ohio. USA.
- Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka, Jakarta.