

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN REALIZING EMPLOYEE PERFORMANCE BEHAVIOR THROUGH LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE AT THE MOJOGEDANG DISTRICT OFFICE, KARANGANYAR REGENCY

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEWUJUDKAN PERILAKU KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN PADA KANTOR KECAMATAN MOJOGEDANG KABUPATEN KARANGANYAR

Emy Yuslihah

Mahasiswa Prodi MM STIE “AUB” Surakarta

Siti Fatonah

Dosen Prodi MM STIE “AUB” Surakarta

**Program Studi Magister Manajemen STIE “AUB” Surakarta“
81yusleha@gmail.com**

Abstract

The aim of this research is to find out, test and analyze empirically the influence of leadership, work environment and discipline on employee performance through organizational commitment as a mediator in Mojogedang District, Karanganyar Regency.

Sources of data from respondents are employees of Mojogedang District, Karanganyar Regency. Data collection techniques are field studies, observation and questionnaires. The sample with the criteria of the census technique with a total of 43 respondents. Data analysis using instrument test, linearity test, hypothesis test, path analysis.

The results of the t-test that leadership, work environment and discipline have a positive and significant effect on organizational commitment; leadership, work environment and organizational commitment have a positive and significant effect on performance, while discipline has a negative and insignificant effect on performance. The results of the F test show that simultaneously (simultaneous) leadership, work environment, discipline and organizational commitment have a significant effect on performance. The results of the total R^2 value of 0.988 means that the performance variable is explained by leadership, work environment, discipline, and organizational commitment of 98.8 % and the remaining 1.2 % is explained by other factors outside the research model. The results of the path analysis show that the direct path of leadership to performance is the most dominant and most effective path to improve performance.

Keywords: Leadership, Work environment, Discipline, Organizational commitment, Performance

Abstrak

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi pada Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.

Sumber data dari responden yaitu pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar. Teknik pengumpulan data yaitu studi lapangan, observasi dan kuesioner. Sampel dengan kriteria teknik sensus dengan jumlah 43 responden. Analisis data menggunakan uji instrument, uji linieritas, uji hipotesis, analisis jalur.

Hasil uji t bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji F bahwa secara bersama – sama (*simultan*) kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil nilai R^2 total sebesar 0,988 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebesar 98,8 % dan sisanya sebesar 1,2 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung kepemimpinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Komitmen organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam pencapaian seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja organisasi tidak hanya ada pada *level top* manajemen saja, tetapi juga harus ada pada *middle* manajemen dan para bawahan. *Level top* manajemen yang mempunyai kinerja yang tinggi, tetapi para bawahannya tidak memiliki kinerja yang tinggi menyebabkan kualitas layanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi seluruh level organisasi, karena para pelaksana di lapangan adalah para bawahan.

Peran penilaian kinerja yang merupakan media untuk melihat ke depan suatu yang perlu dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi dalam pencapaian dari tujuan pekerjaan dalam memenuhi tantangan baru. Penggunaan keterampilan teknologi dan atribut juga dapat mengembangkan kemampuan organisasi dan individu serta dapat mencapai kesepakatan di bidang di mana kinerja perlu pada efektivitas pegawainya agar dapat menghasilkan informasi yang mempengaruhi banyak keputusan organisasi (Dessler, 2016).

Fenomena kinerja di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar selama ini belum berjalan optimal. Sistem penilaian kinerja pegawai yang berlaku sampai saat ini hanya didasarkan yang terdahulu daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja masih dibuat pegawai itu sendiri dan nilainya tidak berdasarkan hasil laporan. Kinerja yang belum optimal juga disebabkan seperti masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas seseorang dalam mempengaruhi individu, kelompok serta organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi (Situmeang, 2016:72). Pemimpin yang baik akan menjadi panutan sera memiliki tanggung jawab dari seorang pemimpin untuk mendorong pegawai ke arah pencapaian suatu tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang ada.

Fenomena kepemimpinan di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar selama ini belum dapat mengoptimalkan potensi dan belum

dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, dikarenakan adanya persaingan antara para pemimpin dalam mengejar karier masing-masing dan adanya kekosongan jabatan yang terlalu lama karena mekanisme jabatan yang bertahap. Para pimpinan/pejabat belum membagi tugas sesuai dengan para bawahan. Penelitian didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amrullah (2017), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016), Mandri *et. al.* (2018), Nugroho (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja fasilitas perlengkapan kerja serta adanya kerjasama antar pimpinan dan bawahan dan juga antar bawahan. Fenomena yang ada terkait lingkungan kerja di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar masih terdapat adanya pengelompokan antara pejabat dan pegawai yang belum bisa bekerja bersama-sama, sehingga kurangnya kenyamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Afandi, 2017). Penelitian didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Hartanto (2016), Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Basori dkk (2017) dan *Hutagalung dan Triastuti (2019)* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Gibson, 2017 : 189). Sedangkan Hamali (2016:214) menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang

berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Fenomena kedisiplinan di lingkungan Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar terlihat pegawai belum memperhatikan kedisiplinan misalnya masih banyak pegawai yang terlambat atau tidak rekam finger 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. Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Sidanti (2015), Fathia *et. al* (2018), *Hutagalung dan Triastuti (2019)* dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Tangka *et. al* (2017) dan Nugroho (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang sudah sesuai dan baik, lingkungan kerja yang harmonis dan kedisiplinan yang terjaga akan menumbuhkan suatu komitmen bagi pegawai. Komitmen organisasi akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan tugas yang dipercayakan padanya. Komitmen organisasi merupakan sikap penting karena dalam hal ini ditunjukkan oleh orang – orang yang memiliki ketersediaan bekerja dengan rajin demi kesuksesan organisasi tersebut (Yusuf dan Syarif, 2018:117). Sedangkan Griffin dan Moorhead (2015:134) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Komitmen organisasi yang tinggi diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional. Fenomena terkait komitmen organisasi masih belum baik seperti adanya keharusan pegawai dalam menyusun laporan kinerja harian yang seharusnya disusun tiap hari sering tidak dibuat, laporan kinerja harian hanya dibuat setiap kali akan dibayarkan tunjangan kerjanya dan laporan itu masih dibuatkan oleh temannya, masih ada kesenjangan beban kerja antara pegawai satu dengan yang lain yang mengakibatkan keterlambatan administrasi. Seseorang individu pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Penelitian didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Amrullah (2017), Hartanto (2016), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018), Mandri *et. al.*(2018), Tangka *et. al* (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016), Setiawan dan Gunawan (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu diteliti “Peran Komitmen Organisasi dalam Mewujudkan Perilaku Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan pada Kantor Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar”

TUJUAN

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi pada Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.

HIPOTESIS

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H₃: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H₄: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₅: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₆: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₇: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE

- Penelitian mengambil lokasi di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- Obyek penelitian adalah pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar
- Sumber data dari responden yaitu pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.
- Teknik pengumpulan data yaitu studi lapangan, observasi dan kuesioner.
- Sampel dengan kriteria teknik sensus dengan jumlah 43 responden.
- Analisis data menggunakan uji instrument, uji linieritas, uji hipotesis, analisis jalur

• Persamaan Struktur Regresi Jalur:

$$\text{Persamaan 1: } Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + \varepsilon$$

HASIL

Hasil analisis jalur persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,202 X_1 + 0,617 X_2 + 0,203 X_3 + \epsilon_1$$

(0,027)** (0,000)** (0,035)**

$$Y_2 = 0,536 X_1 + 0,319 X_2 - 0,010 X_3 + 0,240 X_4 + \epsilon_2$$

(0,000)** (0,001)** (0,861) (0,017)**

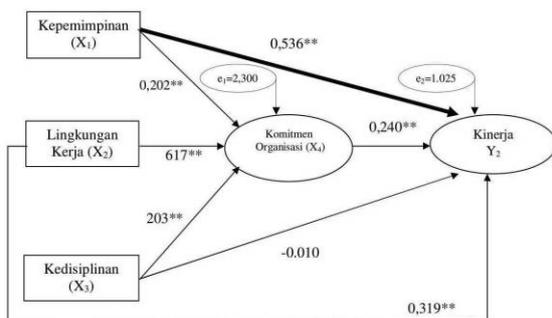
1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap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

Tabel 1
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Kepemimpinan → Kinerja	$P_4 = 0,536^{**}$		
2	Kepemimpinan → Komitmen organisasi → Kinerja		$= P_1 \times P_7$ $= 0,202 \times 0,240$ $= 0,048^{**}$	$= P_4 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,536 + 0,048$ $= 0,584$
3	Lingkungan kerja → Kinerja	$P_5 = 0,319^{**}$		
4	Lingkungan kerja → Komitmen organisasi → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,617 \times 0,240$ $= 0,148^{**}$	$= P_5 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,319 + 0,148$ $= 0,467$
5	Kedisiplinan → Kinerja	$P_6 = -0,010$		
6	Kedisiplinan → Komitmen organisasi → Kinerja		$= P_3 \times P_7$ $= 0,203 \times 0,240$ $= 0,049^{**}$	$= P_6 + (P_3 \times P_7)$ $= -0,010 + 0,049$ $= 0,039$

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung kepemimpinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Hubungan antar variabel hasil akhir dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1.
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil pengaruh langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2017), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2017), Setyaningrum *et. al* (2017), Fathia *et. al* (2018) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Amrullah (2017), Hartanto (2016), Setyaningrum *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Fathia *et. al* (2018), Mandri *et. al.* (2018), Tangka *et. al* (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kepemimpinan yaitu nomor 2, 1 dan 4:

- a. Pimpinan memberikan empati atau perhatian terhadap permasalahan bawahan.
 - b. Pimpinan memiliki kepedulian terhadap hasil kerja pegawai.
 - c. Pimpinan mendelegasikan tugas disesuaikan kemampuan bawahan.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika lingkungan

kerja ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil pengaruh langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Hartanto (2016), Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Hartanto (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Amrullah (2017), Hartanto (2016), Setyaningrum *et. al.* (2017), Supriyanti *et. al.* (2018), Fathia *et. al.* (2018), Mandri *et. al.* (2018), Tangka *et. al.* (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan lingkungan kerja yaitu nomor 2, 3 dan 4:

- a. Sirkulasi udara diruang kerja pegawai cukup baik, sehingga nyaman untuk bekerja.
- b. Ruangan tempat pegawai bekerja terdapat pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja.
- c. Adanya interaksi yang baik antar pegawai membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kedisiplinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika kedisiplinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasil pengaruh langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tangka *et. al.* (2017) dan

Nugroho (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dkk 2017, Nurlaely dan Riani (2016), Fathia *et. al.* (2018), Tangka *et. al.* (2017) menunjukkan pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen organisasi positif dan signifikan. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusworo *et. al.* (2015), Nugraha dkk 2017, Simatupang and Saroyeni (2018), Amrullah (2017), Hartanto (2016), Setyaningrum *et. al.* (2017), Supriyanti *et. al.* (2018), Fathia *et. al.* (2018), Mandri *et. al.* (2018), Tangka *et. al.* (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan komitmen organisasi dan mendorong perilaku kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan komitmen organisasi yaitu nomor 3, 4 dan 6:

- a. Pegawai merasakan mempunyai arti sebagai pegawai di tempat bekerja.
- b. Pegawai merasa menjadi bagian di tempat bekerja
- c. Pegawai merasa tetap tinggal di instansi dalam bekerja

Mendorong perilaku kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja, dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kedisiplinan yaitu nomor 5, 1 dan 3 :

- a. Pegawai selalu melakukan absensi baik saat datang maupun pulang sesuai peraturan yang ditetapkan
- b. Pegawai selalu datang tepat waktu
- c. Prosedur dalam bekerja selalu harus dipegang teguh Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t Persamaan I bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Hasil uji t Persamaan II bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung kepemimpinan terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja..

4. Hasil Uji F bahwa secara bersama – sama kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,988 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebesar 98,8 % dan sisanya sebesar 1,2 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Saran – saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini antara lain :

1. Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan kepemimpinan, dengan:
 - a. Meningkatkan sikap dari pimpinan agar lebih dalam memberikan empati atau perhatian terhadap permasalahan bawahan.
 - b. Meningkatkan sikap dari pimpinan supaya lebih memiliki kepedulian terhadap hasil kerja pegawai.
 - c. Meningkatkan sikap dari pimpinan supaya dalam mendelegasikan tugas disesuaikan kemampuan bawahan.
2. Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan lingkungan kerja, dengan:
 - a. Peningkatan sirkulasi udara diruang kerja pegawai supaya lebih baik, sehingga dapat memberikan nyaman bagi bekerja.
 - b. Peningkatkan ruangan kerja tempat pegawai bekerja supaya lebih ditingkatkan dalam pencahayaan yang terang, sehingga memudahkan bekerja
 - c. Peningkatkan hubungan interaksi yang baik antar pegawai supaya lingkungan kerja menjadi lebih nyaman lagi bagi sesama pegawai
3. Melakukan penelitian yang berkelanjutan agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
4. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Amrullah 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja

Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang, *Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 Hal.1704-1711*.

Basori dkk, 2017, Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember 2017) ISSN (Online) 2599-0837

Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta

Fahmi., Irham. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Fariansyah Defin Shahrial Putra, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.10, hal 165*

Farida, Umi dan Hartono, Sri, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press

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*

Fuad, Mas'ud, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang.

Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancovich, dan Donnelly 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan) Salemba Empat Jakarta.

Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II*. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2015. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western

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*
- Hamali. Arif Yusuf., 2016, *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung dan Triastuti, 2019, Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02*
- Kusworo, Armanu, Mintarti Rahayu, Sumiati. 2015. Influence Of Motivation, Organizational Culture And Working Environment With Organizational Commitment As Mediator To Educator Performance. *The International Journal Of Social Sciences Juni 2015 Vol 1. ISSN 2305-4557 Hal 1-15*.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mandri. Aliyas, Asmara Hendra Komara, and David 2018, Influence Of Leadership, Commitment, Organizational Culture And Motivation On Job Satisfaction And Performance Of Employees In The Service General Work And Space Management (Putr) Rokan Hilir Regency, *PROCURATIO Vol. 6 No. 4, Desember 2018 e-ISSN 2580-3743 p.421-441*
- Mauna, & Safitri, M., 2015, Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasin pada Dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*.
- 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, DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1*.
- 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*.
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyaningrum et. al, 2017, Organizational Commitments Are Mediation Of Relationships Between Servant Leadership And Employee Performance, *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 4, December 2017*
- Setiawan dan Gunawan, 2018, The Effect Of Job Satisfaction And Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study On Pt. Bank Mandiri At Jakarta), *Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.1, April 2018 E-ISSN : 2252-4614 Page 1 – 18*
- Situmeang, IVO, 2016, *Corporate Social Responsibility: Dipandang dari Perspektif Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanti et. al, 2018, The Effect of Leadership and Organizational commitment to Organization Performance through Employees Satisfaction Pt. Akebono Astra Indonesia, *International Journal of*

Business and Management Invention
(IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN
(Print): 2319 – 801X

- Sutrisno., Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sidanti, Heny 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*
- 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. I. (June. 2018), PP 31-37*
- Tangka. Johanes, Silvy Mandey, Victor P. K. Lengkong, 2017, Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BANK OCBC NISP, Tbk Cabang Manado), *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4345-4354*
- Timpe, A. Dale. 2012. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. PT Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Yusuf. Ria Mardiana dan Syarif. Darman, 2018, *Perilaku Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka