

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KOTA TANJUNGBALAI

¹Arjunawati, ²Damaliani Syafitri, ³Edi Martin Harahap, ⁴Erwin R, ⁵Fahmi Iskandar
^{1,2,3,4,5}universitas Islam Sumatera Utara

¹arjunawati.mm@gmail.com, ²damaliana.syafitri@gmail.com, ³edimartin.hrp@gmail.com, ⁴erwinr.mm@gmail.com, ⁵fahmi.sikandar@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether discipline and work environment have a direct or indirect effect on employee performance through organizational commitment at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of discipline and work environment directly or indirectly on employee performance at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. The sample in this study which numbered 62 employees at Regional Disaster Management Agency, Kota Tanjungbalai. The data analysis technique in this research is Path Analysis. The results of this study indicate; Partially work discipline has a positive but not significant effect on employee performance; Partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance; Partially organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; Work discipline directly affects performance without going through organizational commitment; The work environment directly affects performance without going through organizational commitment.

Keywords : *Work Discipline; Work environment; Organizational Commitment; Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 62 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan; Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi; Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.*

Kata Kunci : *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik.

Kinerja sendiri merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi

secara berkesinambungan. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Jika kinerja sumber

daya baik, maka kinerja instansi atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik, Tjandra (2015: 38).

Kinerja mengarah pada bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja berarti kinerja tiap individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah bidang sumber daya manusia sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan adalah tantangan untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika dan moral ditingkat pelaksana yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan meningkatkan kinerja terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan professional.

Aparatur Sipil Negara harus mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Organisasi tumbuh secara dinamis seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri maupun lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan oleh pihak manajemen. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, antara lain disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dan loyalitas yang dimiliki pegawai.

Fenomena yang terlihat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dari bulan Juli sampai dengan Desember 2019 yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, dengan jumlah 64 pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Table 1. Tingkat Kehadiran Pegawai

Bulan	Hadir (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Tidak Hadir (%)
Juli	85	4	5	6
Agustus	89	3	4	4
September	87	4	5	4
Oktober	86	2	7	5
November	88	3	4	5
Desember	85	4	2	9

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai-2020

1.1. Rumusan Masalah

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan lembaga lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas faktor-faktor komunikasi dan budaya kerja yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

1.3. Hioptesis

Berdasarkan rumusan dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tanjungbalai.
- 2) Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tanjungbalai.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di BPBD Kota Tanjungbalai.

- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di BPBD Kota Tanjungbalai.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi, komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai
- 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada

di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 64 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	7
2	Penata	15
3	Pengatur	4
4	Juru	1
5	Satgas	37
Total		64

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai-2020

2.2 Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Tabel 3. Kerangka Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	7	6	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	15	14	1 Orang Merupakan Peneliti
3	Pengatur	4	4	-
4	Juru	1	1	-
5	SATGAS	37	37	
Total		64	62	

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai-2020

2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004: 214), dasar pengambilan keputusan adalah:

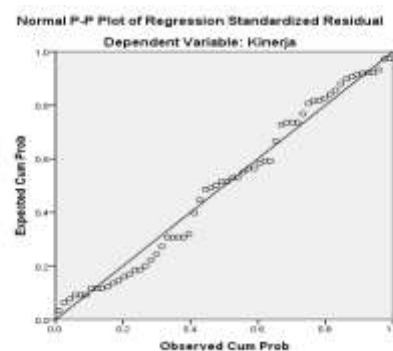
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013: 113).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013: 76). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013: 77) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 62 orang dengan rincian sebagai berikut:

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut

Santoso (2004: 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin.Kerja	.788	1.269
Lingkungan.Kerja	.595	1.682
Komitmen.Organisasi	.600	1.667

a. Dependent Variable: Kinerja

2.5. Uji Heteroskedastisitas

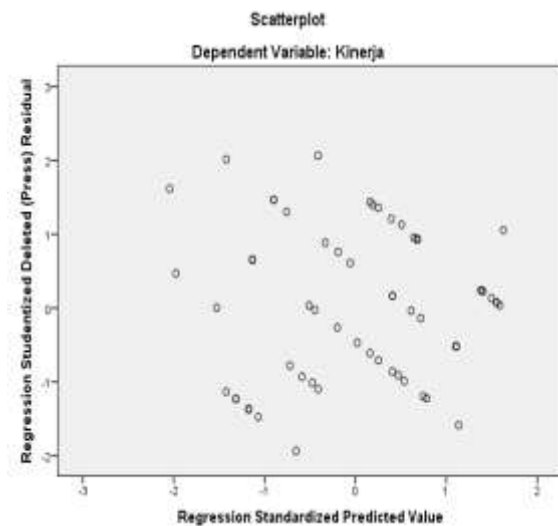
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2004: 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola

Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Table 5. Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.447	4.363		3.999	.000
Disiplin.Kerja	.135	.089	.160	1.509	.137
Lingkungan.Kerja	.235	.079	.364	2.986	.004
Komitmen.Organisasi	.296	.114	.317	2.609	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 5. di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 17,447 + 0,135 X_1 + 0,235 X_2 + 0,296 X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2. Hasil Hipotesis

3.2.1. Uji F (secara simultan)

Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 5.15. sebagai berikut:

Table 6. Hasil Uji Serempak (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.328	3	18.443	18.434	.000 ^b
	Residual	58.026	58	1.000		
	Total	113.355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Disiplin.Kerja, Lingkungan.Kerja

Berdasarkan Tabel 6. di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (18,434) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,760), dan sig. α (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2. Uji t (secara parsial)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.16. berikut:

Table 7. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.447	4.363		3.999	.000
Disiplin.Kerja	.135	.089	.160	1.509	.137
Lingkungan.Kerja	.235	.079	.364	2.986	.004
Komitmen.Organisasi	.296	.114	.317	2.609	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7. di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable disiplin kerja (1,509) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel}

(2,000), atau nilai sig.t untuk variable disiplin kerja (0,137) lebih besar dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variable

disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja (2,986) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,000), atau nilai $sig.t$ untuk variable lingkungan kerja (0,04) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variable lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variable komitmen organisasi (2,609) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,000), atau nilai $sig.t$ untuk variabel lingkungan kerja (0,012) lebih besar dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variable komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel bebas terhadap variable dipergunakan untuk mengukur besarnya terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.462	1.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Disiplin.Kerja, Lingkungan.Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,488. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya sebesar 51,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Pengujian Intervening

a) Analisa Intervening Disiplin kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen organisasi

Agar dapat membuktikan bahwa variable komitmen organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara

disiplin kerja terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja, maka komitmen organisasi bisa menjadi variabel yang memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients regresi* masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam table sebagai berikut:

Table 9. Hasil Regresi Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.380	1.147

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Disiplin.Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen.Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.210	4.255		4.749	.000
1 Disiplin.Kerja	.169	.100	.187	1.685	.097
Lingkungan.Kerja	.367	.077	.531	4.791	.000

a. Dependent Variable: *Komitmen.Organisasi*

Table 10. Hasil Regresi Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Melalui Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.462	1.000

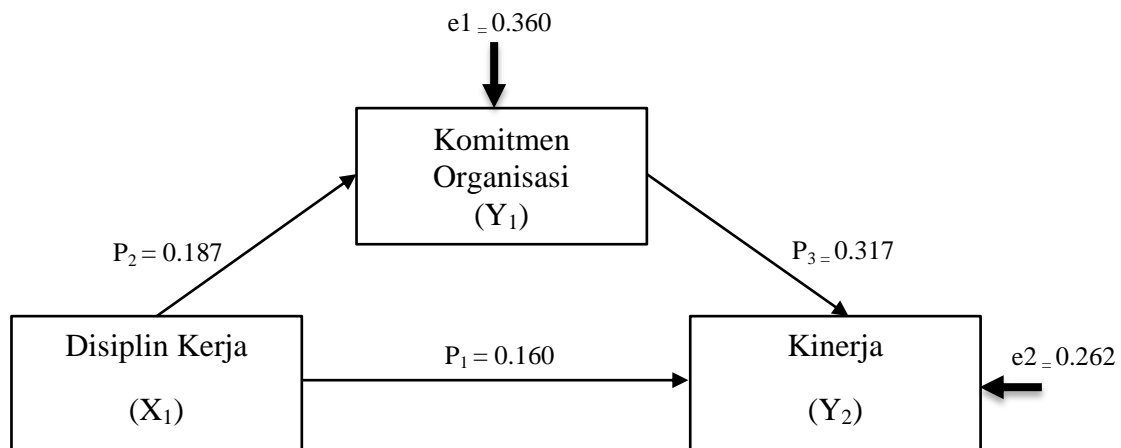
a. Predictors: (Constant), *Komitmen.Organisasi*, *Disiplin.Kerja*, *Lingkungan.Kerja*

b. Dependent Variable: *Kinerja*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.447	4.363		3.999	.000
1 Disiplin.Kerja	.135	.089	.160	1.509	.137
Lingkungan.Kerja	.235	.079	.364	2.986	.004
Komitmen.Organisasi	.296	.114	.317	2.609	.012

a. Dependent Variable: *Kinerja*

Dari hasil output SPSS Tabel 10. memberikan nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,187 dan signifikan pada 0,097 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai *koefisien standardized beta* 0,187 merupakan nilai path atau jalur P₂. Pada output SPSS Tabel 5.18. nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja 0,160 dan lingkungan kerja 0,364 semuanya signifikan. Nilai *standardized beta* disiplin kerja 0,160 merupakan nilai jalur path P₁ dan nilai *standardized beta* komitmen organisasi 0,317 merupakan nilai jalur path P₃. Besarnya nilai e₁ = (1 - 0,400)² = 0,360 dan besarnya nilai e₂ = (1 - 0,488)² = 0,262.



Gambar 5.3. Analisis Intervening Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Melalui Komitmen organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari komitmen organisasi (sebagai intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,160 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu nilai $P_2 \times P_3$ ($0,187 \times 0,317$) = 0,059. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.

Hasil hipotesis ini bahwa $P_1 > P_2 \times P_3$ maka H_a ditolak dan H_o diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.

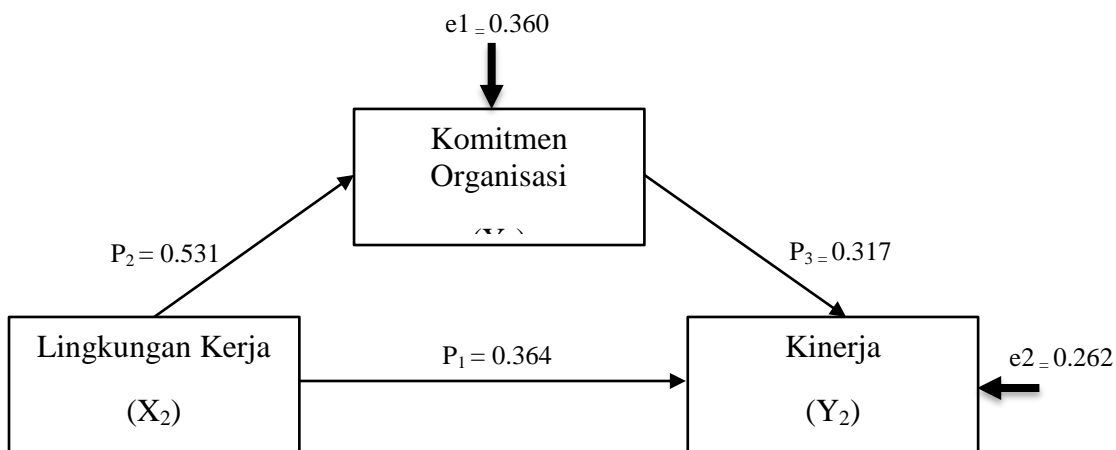
b) Analisa Intervening Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen organisasi

Agar dapat membuktikan bahwa variable komitmen organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak

langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, maka komitmen organisasi bisa menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients regresi* masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Dari hasil output SPSS Tabel 5.17. memberikan nilai *standardized beta* untuk lingkungan kerja sebesar 0,531 dan signifikan pada 0,000 yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai *koefisien standardized beta* 0,531 merupakan nilai path atau jalur P_2 . Pada output SPSS Tabel 5.18. nilai *standardized beta* untuk lingkungan kerja 0,364 dan komitmen organisasi 0,317 semuanya signifikan. Nilai *standardized beta* lingkungan kerja 0,364 merupakan nilai jalur path P_1 dan nilai *standardized beta* komitmen organisasi 0,317 merupakan nilai jalur path P_3 . Besarnya nilai $e1 = (1 - 0,400)^2 = 0,360$ dan besarnya nilai $e2 = (1 - 0,488)^2 = 0,262$.



Gambar 5.4. Analisis Intervening Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Melalui Komitmen organisasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari komitmen organisasi

(sebagai intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,364 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu

nilai $P_2 \times P_3$ ($0,531 \times 0,317$) = 0,168. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.

Hasil hipotesis ini bahwa $P_1 > P_2 \times P_3$ maka H_a ditolak dan H_o diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai.

DAFTAR PUSTAKA

Allen (2016). *Assessing general education programs*. San Francisco: Anker Publishing Company Inc.

Arep dan Tanjung (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.

Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmiarsih (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Semarang: UNS.

Baron (2013). *Psikologi Sosial. ilid 1 Edisi Kesepuluh* Jakarta: Erlangga.

Daft, Richard (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fathoni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Luthans (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, Yogyakarta: Andi.

Malayu SP Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis (2018). *Human Resources Development. Terjemahan* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Michaels (2013). *Dreamweaving Rahasia Menaklukkan Pesaing dalam Bisnis*. Jakarta: PT. Bhuna Ilmu Populer.

Newstrom, Jhon W (2017). *Organizational Behaviour. Edisi Keduabelas* New York: McGraw Hill.

Nursalam (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Penellitian*. Jakarta: Salemba Medika.

Render dan Heizer (2011). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi. Edisi 1* Jakarta: Salemba Empat.

Rivai (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rivai Dan Ella Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali.

Robbins SP (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saydam, Gouzali (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti (2011). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*

Simanjuntak (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.

Soejono (2010). *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.

Sondang P. Siagian (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.
- Steers (2018). *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang (2013). *Prilaku Konsumen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Group.