

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Frengki.S^{1*}, Vivi Nila Sari², Chintya Ones Charli³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : Frengki. S frengkysyafry@gmail.com*

ARTICLE INFO

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

Received : 11, September 2024

Revised : 25, April 2025

Accepted: 05, Mei 2025

Published: 30, Mei 2025

Copyright (c) 2025 Jurnal Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Metode analisis data menggunakan kuisioner, dengan sampel 34 responden. Metode yang digunakan adalah Structure Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 4.0. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor bupati kabupaten pasaman, selain itu lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, sedangkan komitmen organisasi pengaruh negatif dan tidak signifikan antara terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, Komitmen organisasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and examine the effect of work environment, work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in the Pasaman Regency Regent's office. The data analysis method used a questionnaire, with a sample of 34 respondents. The method used is Structure Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 4.0. Based on the results of this study indicate that, work environment, work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment in the Pasaman regent's office, besides that the work environment, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Pasaman Regency Regent's Office, while organizational commitment has a negative and insignificant effect on employee performance at

the Pasaman Regency Regent's Office, organizational commitment cannot mediate the work environment and work discipline on employee performance at the Pasaman Regency Regent's Office.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Anhar et al., 2023).

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan (Rosmaini, 2019).

Menurut (Basyit et al., 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Ahmad Gunawan, 2023) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam memahami

dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan (Farid, 2020).

Menurut (Hasibuan, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Nur et al., 2020).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Wijaya et al., 2020). Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja (Adhim, 2021).

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, (Fauzan et al., 2023) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari

kehidupannya (Choeriyah & Ayu Tuty Utami, 2023). Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (Nasution, 2017).

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai
Kantor Bupati Kabupaten Pasaman tahun 2020-2022

No	Misi/ Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Tahun (%)		
				2020	2021	2022
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	1 Penilaian (LKPD)	100%	100	100	100
		2 Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	100%	75	87,68	88
		3 Skor Nilai LPPD	100%	60	87	70
		Rata-rata		235	275,68	258
2.	Meningkatnya kapasitas birokrasi	1 Indeks SPBE	100%	61,90	52	73
		2 Indeks Profesionalitas	100%	74	70	87,11
		Rata-rata		135,9	122	160,11
3.	Meningkatnya keterbukaan informasi dan pelayanan publik	1 Kategori meningkatnya potensi dan daya tarik pariwisata local daerah	100%	119	158	243,45
		2 Indek Kepuasan terhadap masyarakat pelayanan publik	100%	100	100	103,47
		Rata-rata		219	258	346,9

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pasaman

Berdasarkan tabel 1 data kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pasaman tahun 2020-2022 pada misi/tujuan dan sasaran strategis 1 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 235 dan terjadi peningkatan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 275,68 selanjutnya terjadi penurunan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 258 dan pada misi/tujuan sasaran strategis 2 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 135,9 dan terjadi penurunan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 122, selanjutnya terjadi peningkatan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 160,11 selanjutnya pada misi/tujuan sasaran strategis 3 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat rata-rata persentase 219 dan terjadi peningkatan pada tahun 2021 dengan rata-rata persentase 258 selanjutnya terjadi peningkatan lagi di tahun 2022 dengan rata-rata persentase 346,9, dari

hasil kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman terlihat belum mencapai target.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti didalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hal ini dapat disebabkan oleh kedisiplinan dan juga faktor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang efektif.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Usman et al., 2023) menyatakan bahwa Kinerja dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Haryani et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi oraganisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

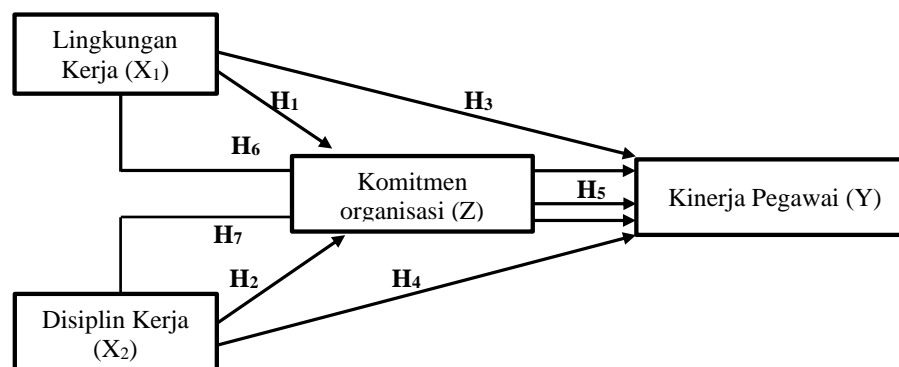
Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Uyun, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Hustia, 2020) Lingkungan kerja adalah factor-faktor fisik yang ada disekitar perkerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Kesuma, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan (Fauzi et al., 2023) Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Arraniri, 2021). Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (Wayan, 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Pangau et al., 2023) berorientasi mengenai komitmen organisasi yaitu sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODOLOGI

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat, Indonesia.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam menyusun proposal ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (Firdaus, 2021)

metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Populasi dan Sampel

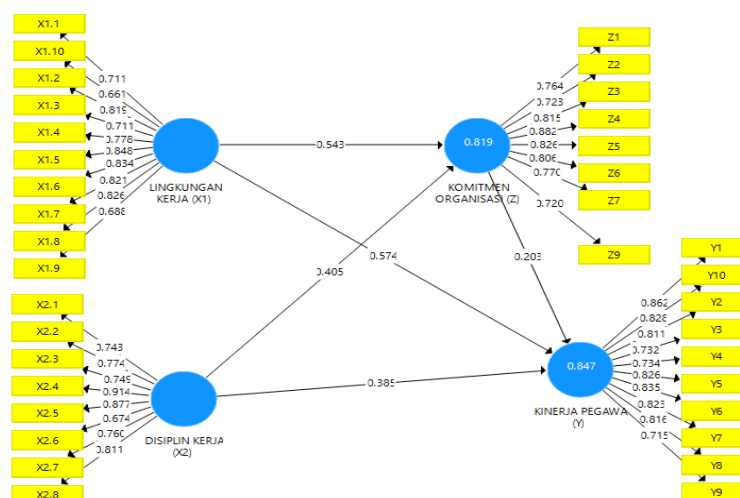
Menurut (Firdaus, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) sebanyak 34 orang pegawai pada kantor Bupati kabupaten Pasaman.

Menurut (Firdaus, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Djaali, 2020). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 34 orang menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6. . Pada gambar di atas indikator Z.8 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,60.

Average Variance Extrated (AVE)

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,626
Komitmen Organisasi (Z)	0,624
Kinerja Pegawai (Y)	0,640
Lingkungan Kerja (X1)	0,597

Sumber : *Olahan Smartpls, 2024*

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, artinya instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Nilai Reabilitas

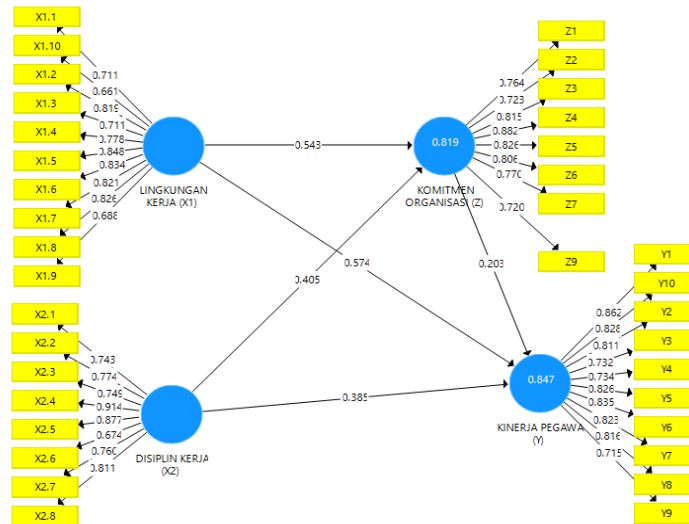
Konstruk (Variabel)	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,930	0,913	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,930	0,913	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,946	0,937	Reliabel
Lingkungan kerja (X1)	0,936	0,924	Reliabel

Sumber : *Olahan Smartpls, 2024*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan.



Gambar 3. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t- hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t- statistik/t- hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS* yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural :

Tabel 4. Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-Z	0,543	0,548	0,143	3,791	0,000
X2-Z	0,405	0,402	0,139	2,912	0,004
X1-Y	0,463	0,457	0,191	2,427	0,015
X2-Y	0,303	0,316	0,129	2,353	0,019
Z-Y	0,203	0,197	0,197	1,031	0,303

Sumber : Olahan *Smartpls*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan

hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen organisasi dan pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil *Result Path Analysis*

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 => Z => Y	0,110	0,116	0,128	0,863	0,388
X2 => Z => Y	0,082	0,072	0,079	1,035	0,301

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik disiplin kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Artinya ada hubungan positif antara kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketika lingkungan kerja ditingkatkan maka hal tersebut juga akan mempengaruhi bagaimana kinerja para pegawainya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Artinya semakin baik disiplin kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman maka semakin kinerja pegawai juga akan meningkat .

Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa, variabel komitmen organisasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai hanya merasa sedikit ketidaknyamanan dalam bekerja namun tidak mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi(Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. Lingkungan Kerja akan menurun melalui Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Maka komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman. Disiplin Kerja akan menurun melalui Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Maka komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, terdapat pengaruh Negatif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman, Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja pegawai seperti kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama ataupun dengan menambahkan variabel moderating dan intervening. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Tuhan yang maha Esa, telah memberikan kesehatan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian kali ini, dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada orang tua yang telah membantu penulis selama ini dalam hal apapun itu, dan terimakasih kepada seluruh rekan-rekan, teman-teman, sahabat-sahabat, yang telah membantu penulis hingga saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan. (2023). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang*. 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masrasah Tsanawiyah. *Ajis*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136>
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Choeriyah, A. N., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Farid, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 3, 49–58. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5470>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Dotplus Publisher.
- Haryani, T., Chandra Kirana, K., & Wiyono, G. (2022). *Kepemimpinan, Budaya*

- Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Thejournalish: Social And Government*, 3(1), 55–74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nur, M., Musa, D., & Surijadi, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pangau, G. Y., Rumawas, W., & Walangitan, O. F. C. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Productivity*, 4(6), 780–785. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52452>
- Rosmaini. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar B, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.70>