



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KONAWE**

Yunila

Dosen Universitas Lakidende

(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the Effect of Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Leadership on the Work Discipline of Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency. The population in this study were all civil servants who worked in the office of the Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency, amounting to 69 people. The sampling technique uses saturated samples so that the number of respondents is 69 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work environment variables have a negative and insignificant effect on work discipline, organizational commitment variables have a positive and significant effect on work discipline, job satisfaction variables have a negative and significant effect on work discipline, and leadership variables have a positive and significant effect on work discipline

Keywords: *Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Leadership and Work Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah responden berjumlah 69 orang. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Mengingat sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting maka setiap organisasi harus mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri pegawai pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan (Iswara & Sudharma, 2013).

Rahmawati (2011) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan non fisik tempat kerja. Kondisi non fisik yang dimaksudkan berupa suasana kejiwaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk suasana hubungan sosial antara pegawai dengan

pegawai, maupun antara pegawai dengan atasannya.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe”

II. KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini antara lain adalah:

Mujib dan Indartono, 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja (studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY sebanyak 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai.

2.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Selanjutnya menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan seseorang kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu

organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

2.2.2. Ukuran dan Aspek-aspek Disiplin

Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapih ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki

dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada pegawai negeri sipil, yaitu terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2006) adalah:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan

adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

2.4. Komitmen Organisasi

Menurut Morrow, Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
3. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

2.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996).

2.6. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006:64).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe yang beralamat di Jalan Inolobungadue Kompleks Perkantoran Kelurahan Inolobungadue Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Lokasi penelitian ini

ditentukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa data-data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini mudah diperoleh karena tempat saya bekerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:83). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe yang berjumlah 69 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2011:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2011:85), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 69 orang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif adalah data diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe

2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe, berupa data sejarah berdirinya dan struktur organisasi.

3.5 Sumber Data

1. Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. berupa jawaban kuesioner yang disebar.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen berupa sejarah berdirinya dan struktur organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

1. Interview yaitu mengadakan wawancara langsung baik pimpinan maupun dengan pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe
2. Dokumentasi yaitu mencatat atau mengambil data yang telah didokumen-

tasikan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe

3. Kuesioner yaitu data yang diperoleh lewat penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe.

3.7 Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dipergunakan alat ukur berupa kuesioner. Kategori jawaban untuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisiонер dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. (Sugiyono, 2005:86) Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut:

1 = STS, 2 = TS, 3 = N, 4 = S, 5 = SS

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

3.8 Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (Sugiyono, 2011:127)

3.9 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

3.10 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang di analisis,

maka perlu dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

IV. HASIL PENELITIAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe pada awalnya berada di dalam bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe yang merupakan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah. Pada tahun 2008, Bagian Keuangan Sekretariat Daerah kabupaten konawe dilebur dan digabung dengan Dinas Pendapatan dan Dinas perizinan Kabupaten Konawe dan berubah menjadi satu Satuan Kerja Perangkat Daerah baru Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe yang saat itu Ridman Abunawas ditunjuk menjadi Kepala Dinas.

Pada tahun 2009 Dinas Perizinan berpisah dari Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dan berdiri sendiri menjadi satuan kerja baru. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sendiri terbentuk setelah Dinas Pendapatan Daerah berpisah dan berdiri sendiri pada tahun 2011, dan yang menjadi Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Konawe pada saat itu adalah Dra. Hj. Nani Almafia.

Berdasarkan Nomenklatur Permendagri Nomor 18 tahun 2016, maka struktur organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut;

1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan gambaran dari identitas pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Penelitian ini melibatkan 69 responden yang merupakan pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Para responden diberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang terdiri dari 42 item pernyataan terkait dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Analisis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai identitas pelanggan yang meliputi: usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Gambaran hasil penelitian yang merupakan karakteristik responden adalah:

1.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

Faktor usia merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam membe-

rikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan manusia dalam cara berpikir, sikap dan perilakunya. Usia seseorang dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (thn)	Frekwensi (org)	Prosentase (%)
1.	30 – 35	9	13,04
2.	36 – 41	18	26,09
3.	42 – 47	26	37,68
4.	48 – 53	13	18,84
5.	> 53	3	4,35
	Jumlah	69	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden berusia 42-47 tahun sebanyak 26 orang atau 37,68%, kemudian 36-41 tahun sebanyak 18 orang atau 26,09%, usia 48-53 tahun sebanyak 13 orang atau 18,84%, usia 30-35 tahun sebanyak 9 orang atau 13,04%. terakhir usia > 53 tahun sebanyak 3 orang atau 4,35%.

1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui komposisi gender dari para pegawai Badan

Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi tingkat pendidikan dari para pegawai. Hasil tabulasi data melalui distribusi frekuensi yang dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat digambarkan karakteristik respondennya sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No .	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (org)	Persentase (%)
1.	SLTA	19	27,54
2.	Diploma	2	2,90
3.	Sarjana	44	63,77
4.	Pascasarjana	4	5,80
Jumlah		69	100,00

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.3. terlihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 44 orang atau 63,77%, SLTA sebanyak 19 orang atau 27,54%, Pascasarjana sebanyak 4 orang atau 5.80%, dan Diploma sebanyak 2 orang atau 2.90%.

1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item- item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi pearson. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (Sugiyono, 2011:127).

1.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik, berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen yang diteliti diuraikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

No .	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,798	Reliabel
2	Komirmen Organisasi (2)	0,804	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,752	Reliabel
4	Kepemimpinan (X4)	0,756	Reliabel
5	Disiplin Kerja (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* untuk setiap variabel lebih besar dari pada nilai *alpha cronbach* yang dipersyaratkan, yaitu sebesar 0,70, sehingga keseluruhan item pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

1.3. Deskripsi Jawaban Responden

Dalam memberikan makna penilaian secara empiris terhadap variabel penelitian mengadopsi prinsip pembobotan atau nilai skor jawaban (Sugiyono, 2011). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Pedoman untuk memberikan interpretasi

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011)

1.4. Uji Asumsi Klasik Regresi

4.5.3. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64490162
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,132
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil pengujian tersebut diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,112 lebih

besar dari 0,05 ($0,112 > 0,05$), maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

4.6. Uji Regresi Linier Berganda

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah model sampel representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter-parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan) dengan statistik uji F atau uji parsial dengan statistik uji t. Adapun formula dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

4.6.1. Uji Simultan

4.6.2. Uji parsial variabel

4.6.3 Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,988	,987	,665
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Dari hasil analisis pada tabel 4.17. menunjukkan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0,987 sehingga koefisien determinasi sebesar 0,987 atau 98,70%, hal ini berarti bahwa disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan secara keseluruhan oleh variabel bebas yang terdiri dari (lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan) sebesar 98,70%, sedangkan sisanya sebesar 1,30 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tidak terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,702 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe tidak memberikan

dampak positif bagi tercapainya disiplin kerja bagi pegawainya salah satu faktor penyebabnya adalah tata letak ruang kerja sangat sesak karena meja kerja pegawai terlalu berdekatan.

Simamora (2004) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung. Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artina, Isyandi, Indarti (2014) menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun hasil penelitian bertentangan dengan temuan Andriyani (2010) yang membuktikan

bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja namun tidak signifikan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk mengeneralisir bahwa komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintah lainnya. Mowday (1982) yang menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewi dan Bambang (2014) yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pada saat pegawai merasa puas akan berbagai hal seperti pekerjaan, upah, pengawasan, kenaikan jabatan dan hubungan kerja, pegawai tersebut akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, pegawai akan tepat waktu dalam bekerja dan siap menerima sanksi pada saat melanggar. Ini berarti bahwa makin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka makin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut. Sebaliknya pada saat kepuasan kerja pegawai rendah, hal tersebut akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012), menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Pernyataan hipotesis keempat bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai

signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pada saat pegawai merasa puas akan berbagai hal seperti pekerjaan, upah, pengawasan, kenaikan jabatan dan hubungan kerja, pegawai tersebut akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, pegawai akan tepat waktu dalam bekerja dan siap menerima sanksi pada saat melanggar. Ini berarti bahwa makin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka makin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut. Sebaliknya pada saat kepuasan kerja pegawai rendah, hal tersebut akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012), menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan

kerja yang baik tidak meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa memiliki seorang pegawai akan organisasi tempat bekerja maka tingkat kedisiplinan pegawai tersebut akan meningkat pula.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin merasa puas seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkat perilaku disiplin bekerja.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti semakin baik sikap dan perilaku seorang pimpinan akan meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Artina, Isyandi, dan Indarti. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau,

Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Volume VI Nomor 2, Mei 2014.

Darwish A.Yousef. 2000. *Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting*, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592.

Gilder, Dickde. 2003. *Commitment, trust and work behavior The case of contingent workers*, *Personnel Review*, Vol 32, No 5. pp. 588– 604.

Ghozali, Imam.2005. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Edisi 5.Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: IX. Jakarta: Bumi Aksara.

Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita., dan I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Kayawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 2(6): 671- 682.

Meyer,J.P. & Allen, N.J. 1997.. *Commitment In the work place theory research and application*. California: Sage Publications.

- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Mujib, Miftachul & Indartono, setyabudi. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja (studi pada pegawai badan kepegawaian daerah DIY.
- Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Parwita, Supartha dan Saroyeni. 2012. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 1992. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, Edi dan Mardalis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.