

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KPU PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

*(The Effect Of Work Discipline, Work Environment And Employee Competency On Performance Mediated By Organizational Commitment On Kpu Employees In South Sulawesi Province)*

**Asmah Yanti Latif**

[antilatif@gmail.com](mailto:antilatif@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Patwayati**

[patwayatiridwan@gmail.com](mailto:patwayatiridwan@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Aidin Hudani Awasinombu**

[aidinbudani@yahoo.com](mailto:aidinbudani@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Yusuf Montundu**

[yusufmontundu23@gmail.com](mailto:yusufmontundu23@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Farhan Ramdhani Istianandar**

[farhanramdhani34@gmail.com](mailto:farhanramdhani34@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

02 – 10 – 2021

Disetujui

02 – 11 – 2021

Dipublikasikan

30 – 12 - 2021

**Keywords:**

Disiplin Kerja;  
Kinerja Pegawai;  
Kompetensi Pegawai;  
Komitmen  
Organisasi,  
Lingkungan Kerja

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*The research objective is to find out; 1) To examine and analyze the effect of work discipline on the organizational commitment of the KPU Secretariat employees 2) To examine and analyze the influence of the work environment on the organizational commitment of the KPU Secretariat employees 3) To examine and analyze the effect of employee competence on the organizational commitment of the KPU Secretariat employees 4) To examine and analyze the effect of organizational commitment on the performance of the KPU Secretariat employees 5) To examine and analyze the effect of work discipline on the performance of the KPU Secretariat employees. 6) To test and analyze the influence of the work environment on the performance of the employees of the KPU Secretariat. 7) To test and analyze the effect of employee competence on the performance of the KPU Secretariat employees 8) To examine and analyze the role of organizational commitment in mediating the effect of work discipline on the performance of the KPU Secretariat employees 9) To examine and analyze the role of organizational commitment in mediating the influence of the work environment on the performance of the KPU Secretariat employees 10) To examine and analyze the role of organizational commitment in mediating the effect of employee competence on the performance of the KPU Secretariat employees*

*This research design is included in the survey research category because the main data collection uses an instrument in the form of a questionnaire. Survey research is research that takes a sample from a population and uses a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were all Civil Servants (PNS) at the Secretariat of the General Election Commission of Southeast Sulawesi Province and the Secretariat of the KPU in 17 regencies and cities totaling 279 people, so the determination of the number of samples for this study was determined using the Slovin formula (Sekaran, 2003).*

*The type of data used in this research is quantitative. The data used are primary and secondary data. The data analysis method of this research is SEM (Structural Equation Model) analysis. The results showed that; 1) High work discipline has an impact on work discipline. 2) A high work environment will have an impact on organizational commitment. 3) High employee competence will have an impact on organizational commitment. 4) Good work discipline will have an impact on improving employee performance. 5) A good work environment cannot have an increasing impact on employee performance. 6) Good employee competence will have an impact on improving employee performance. 7) High organizational commitment has an impact on improving employee performance. 8) Work discipline has an impact on employee performance through organizational commitment. 9) the work environment has an impact on employee performance through organizational commitment. 10) Employee competence has an impact on employee performance through organizational commitment.*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi birokrasi yang mampu bersaing di masa mendatang adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pada pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi, maka dituntut adanya sumber daya aparatur yang memiliki kapabilitas, yaitu pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, produktif dan memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan instansi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam instansi ditegaskan oleh Al fajar dan Heru (2015) yang menyatakan bahwa arti penting manajemen sumber daya manusia bagi instansi adalah upaya menghindarkan instansi dari rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam rencana mewujudkan Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan instansi, KPU Provinsi Sulawesi Tenggara belum menyertakan tindakan yang mencerminkan sebuah usaha. Para pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara belum memperlihatkan loyalitas dalam bekerja, kompetensi pada bidangnya, komitmen organisasi dan kinerja yang baik yang dikarenakan masih kurang efektifitas KPU Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mengelola SDMnya. Tidak sepatutnya seorang ASN sebagai pemegang peranan penting dalam sebuah instansi pemerintah bersikap demikian karena ASN adalah unsur penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan oleh KPU Pusat yaitu terwujudnya organisasi pelaksana pemilihan umum yang memiliki sistem administrasi yang efisien, efektif dan memenuhi standar kerja profesional di seluruh tingkatan. Hal ini tentu saja harus didukung oleh kemampuan cakap dan terampil serta yang tidak kalah penting adalah kemauan dan kesungguhan untuk meningkatkan kinerja untuk menjadidi lebih baik lagi.

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya, yang dapat diukur dari sejauh mana pegawai yang bersangkutan telah menjalankan fungsinya secara profesional khususnya dalam rangka interaksi kegiatan dan tugas yang diberikan. Keberhasilan peran tersebut ditentukan dengan tingginya komitmen terhadap instansi yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas. Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan instansi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut, di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi.

Penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu instansi mutlak untuk dilakukan. Penegakkan kedisiplinan ini dilakukan untuk mendorong pegawai berperilaku seantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang pantas ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur. Kedisiplinan diharapkan dapat dilakukan oleh sebagian besar pegawai dalam menaati sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ada pada instansi tersebut sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Berikut gambaran kedisiplinan pegawai di Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditinjau dari kehadiran pegawai.

**Tabel 1 Rekapitulasi Daftar Hadir Harian Pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara**

No.	Bulan	Tidak Hadir	Izin	Sakit
1	Januari	0	2	2
2	Februari	2	0	0
3	Maret	3	0	0
4	April	1	2	1
5	Mei	0	2	2
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

*Sumber: Kabag Program, Data, Organisasi dan SDM (2021)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir pada jadwal kantor. Hal ini merupakan salah satu bentuk indisciplinitas yang bisa ditemukan di kantor Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Selain itu, bentuk indisciplinitas lain adalah masih

didapatkannya pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Selain itu, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi kerja dari pegawai tersebut. Menurut Sutrisno (2012) secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Maka dari itu suatu instansi membutuhkan pegawai yang harus berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah instansi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap instansinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2014). Kompetensi mempengaruhi manajemen kinerja dinyatakan pula oleh Armstrong (2004) bahwa manajemen kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan output dan outcome (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Lebih lanjut, Spencer dalam Nofriandi (2014) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan Peneliti di KPU Provinsi Sulawesi Tenggara diketahui bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi KPU Provinsi Sulawesi Tenggara saat ini adalah penempatan pegawai yang tidak didasarkan pada kompetensinya sehingga berdampak pada rendahnya komitmen para pegawai dan rendahnya kinerja pegawai. Persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Peraturan KPU Nomor 02 Tahun 2012 yang lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, daftar urutan kepangkatan dan daftar penilaian prestasi pegawai. Dengan demikian, kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dalam pencapaian performance. Karena itu bagaimana cara mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja aparatur merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berprestasi di bidangnya dan diharapkan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen pegawai terhadap instansi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota instansi karena komitmen terhadap instansi diyakini merupakan satu pendorong bagi pegawai untuk serius dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja dan Komitmen Organisasi para pegawai berada di bawah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai. Hal ini sejalan dengan gagasan Jayaweera (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai adalah faktor kunci dalam komitmen dan retensi pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja, menyukai lingkungan tempat bekerjanya dan memiliki kompetensi berarti sangat mencintai pekerjaannya; hal itu membuatnya tetap bekerja dan tidak mudah bosan (Arifin, 2012). Ketidakpuasan pegawai dapat menurunkan level kinerja dan komitmen mereka pada institusi. Akhirnya, institusi harus menghadapi kerugian karena kepergian pegawai yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan instansi (Mansoor dkk., 2015).

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi instansi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin kerja pengukurannya diadopsi dari diadopsi dari Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 selanjutnya disitensi teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Terry, (2001), Dessler (2015),

Mangkunegara (2009) dan Siagian (2014), serta hasil penelitian Juni Trisnowati, (2013), Yuyuk & Rina Irawati (2014), Diah Indriani & Eddy (2015), Ilham Thaief, et al. (2015), dan Anwar dan Abdul Haris (2015). Pengukuran variabel disiplin kerja penelitian ini terdiri dari enam indikator yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku;
2. Kepatuhan terhadap jam kerja;
3. Kepatuhan terhadap standar kerja;
4. Kepatuhan dengan seragam berpakaian;
5. Kepatuhan dalam penggunaan sarana;
6. Kerja berdasarkan prosedur (SOP).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai instansi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas instansi.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh menurut Siagian (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat  
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan Atasan dengan Karyawan  
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antar karyawan  
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **Kompetensi Pegawai**

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehersono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Palan (2013) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Becher dkk. (dalam Sudarmanto, 2015) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara

langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) sebagai berikut:

1. *Motif (Motives)*  
Adalah sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya.
2. *Sifat (Trait)*  
Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. *Konsep Diri (self-concept)*  
Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. *Pengetahuan (Knowledge)*  
Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karena hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan., sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan.
5. *Keterampilan (skill)*  
Adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Indra Kharis (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak instansi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam instansi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada instansinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati instansi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Yanti dan Supartha, 2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau instansi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai instansi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi instansi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota instansi.

Menurut Allen & Meyer (1990), yang menjadi indikator dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*  
Komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri.
2. *Continuence Commitment*  
Komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.

3. *Normative Commitment*

Komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

**Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Bernardin & Russel (Ruky, 2002) mengartikan kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Cascio (1992) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada kinerja karyawan dari tugas yang diberikan. Gibson (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

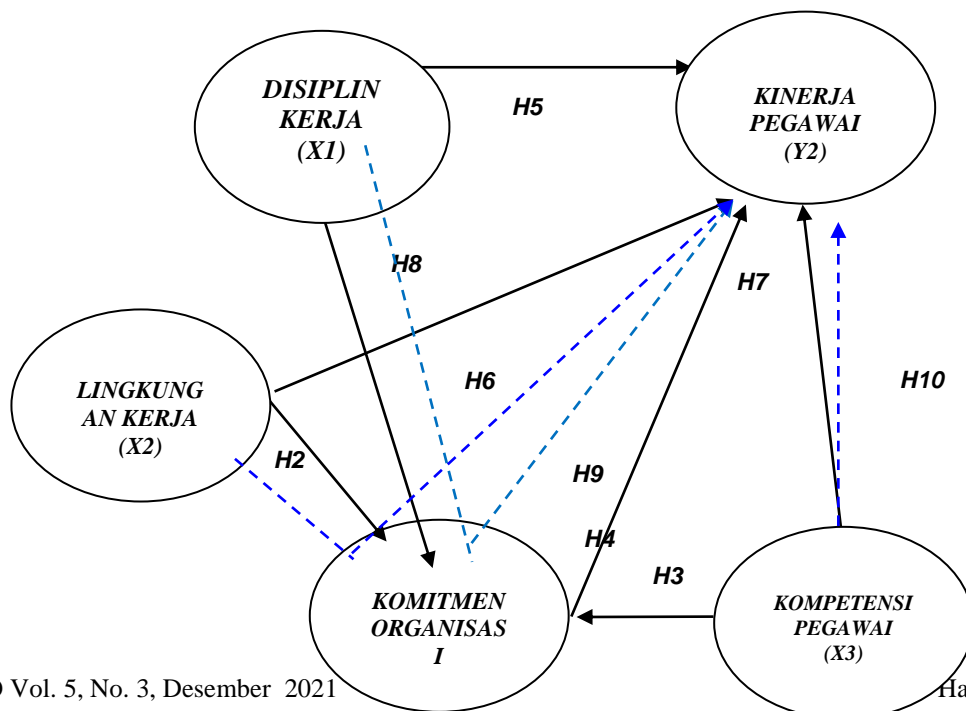
Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara pekerjaan yang signifikan dengan standar ketenagakerjaannya (Dessler, 2015). Kinerja adalah hasil dari kemampuan karyawan yang digandakan dengan upaya dan dukungan. Dengan demikian kinerja akan menurun jika salah satu faktor berkurang atau tidak ada (Mathis dan Jackson, 2001).

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi (Stoner, 1986). Menurut Gibson dan Donnelly (1994) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku yang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja menurut Robbins (1997) adalah ukuran hasil seseorang dalam bekerja. Kinerja menurut Byars dan Leslie (2000) adalah tingkat pemenuhan tugas yang membentuk sikap karyawan. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Robbins (2006) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu) adalah kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah) yaitu berkaitan dengan jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
3. Ketepatan Waktu yaitu pekerjaan tertentu yang telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi***

Disiplin kerja sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam pengembangan karakteristik kepribadian sangat penting bagi para pegawai atau anggota organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja. Menurut Theo Haimann dalam Nawawi (2012) menyatakan bahwa disiplin dikatakan baik apabila pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut.

Hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi menurut Erawati & Wahyono (2019) menyatakan bahwa keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian oleh Oktaviani & Pramusinto (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi**

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi***

Dalam rangka pencapaian komitmen terhadap organisasi yang baik dari pegawai, maka organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat berkonsentrasi terhadap tujuannya dan tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan secara terus menerus berbuat yang terbaik untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Pramusinto (2019), Liana (2020) dan Sunarto, Qurbani & Virby (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen para pegawai dalam bekerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.**

### ***Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi***

Kemampuan pegawai dalam mengelola kompetensinya dengan baik akan menyebabkan komitmen organisasional pegawai yang kuat untuk organisasi, kondisi ini baik untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi harus didukung oleh kompetensi pegawai, menurut Ulrich (1998) dalam Sriekaningsih dan Setyadi (2015) menyatakan bahwa komitmen tanpa kompetensi akan menyebabkan kegagalan untuk mempertahankan kehidupan individu yang berkelanjutan dari organisasi.

Thomson dan Strickland (2004) menempatkan kompetensi inti dan kemampuan kompetitif sebagai komponen kunci dari membangun organisasi. Selanjutnya Thomson dan Strickland mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi sebagai fitur penting dari manajemen kompetensi yang meliputi semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan komitmen dari pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini yaitu Yamali (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.**

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah bertingkat dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Steers dalam Sopiah (2011) menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya tingkat absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada instansi.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka pegawai akan cenderung tetap bekerja di instansi dan juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk instansi, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan instansi. Para pegawai yang memiliki komitmen

berkelanjutan yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*) dan para pegawai yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan pegawai merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*).

Hasil penelitian oleh Oktaviani & Pramusinto (2019), Burhanuddin, Zainul & Harlie (2019) dan Erawati & Wahyono (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingginya komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka akan semakin meningkatkan etos kerja para pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

#### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam edy sutrisno (2016) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Menurut dharmawan (2011) semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal senada sesuai dengan penelitian yang diutarakan oleh Idris, Samdin, & Kalimin (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang. Kondisi lingkungan yang terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik memang menjadikan dasar dimana perasaan senang seorang pegawai mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan perasaan senang tersebut maka dapat dipastikan pegawai bekerja dengan baik. Bekerja dengan baik dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi oleh sebab itu lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, Qurbani & Virby (2020) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa instansi harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, karena pegawai mampu meningkatkan kinerjanya oleh karena kondisi lingkungan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

#### ***Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai***

Kompetensi dari pegawai dikatakan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan bahwa kinerja dan keefektifan dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Menurut Sudjatmiko (2011) untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan merencanakan pekerjaan, kemampuan memimpin pegawai serta kemampuan menyelesaikan masalah. Penentuan tingkat kompetensi dari individu sangat dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata.

Hasil penelitian terdahulu yang telah terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditemukan oleh Fadillah, Sulastini & Hidayati (2017), Erwansyah, Sulastini & Hereyanto (2018), Idris, Samdin, & Kalimin (2019) dan Liana (2020). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**H7: Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

***Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui dimana melihat hasil pengujian dari disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional yang juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena kedua jalur tersebut dinyatakan positif maka dapat dinyatakan terdapat peran yang positif juga dimana ada komitmen organisasional yang memiliki peran positif dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komitmen organisasional dikatakan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan baik.

Penelitian amiriazadeh dkk (2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan variable yang memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Nugraha, Setiawan & Puspaningrum (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Erwati & Wahyono (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H8: Komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.**

Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Shalahuddin (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H9: Komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.**

***Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai***

Secara teoritis Spencer *et al* (1993) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan komitmen organisasional, kinerja pegawai. Drejer (2001) menjelaskan bahwa tidak semua aspek pribadi dari seseorang pegawai itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superior yang merupakan kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja Mathis & Jackson (2001:223). Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan perilaku yang berbeda-beda, kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pegawai (Armstrong, 2003).

Kompetensi seseorang terhadap organisasi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap organisasi menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Kompetensi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Nursangadah dan Tjahjaningsih, 2017). Komitmen organisasional yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu yang berada dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasional yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya kompetensi, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah Nugroho, Winarti dan Taufiq (2019), Helmi, dkk (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H10: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.**

### III. METODE PENELITIAN

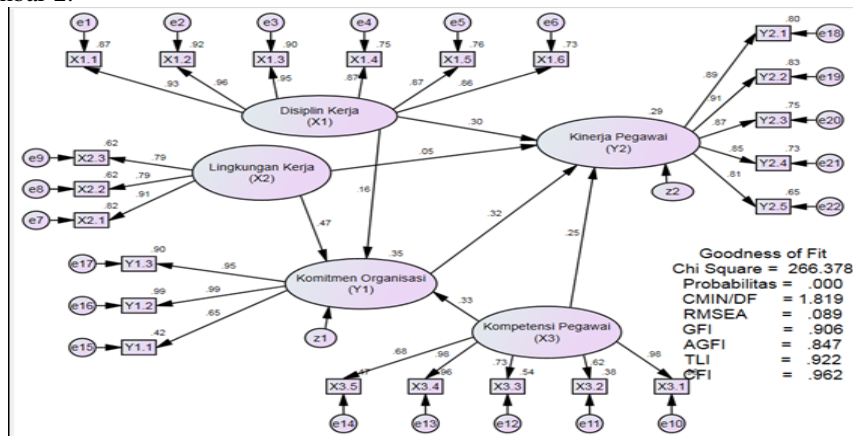
Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* research dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu tahap (*one short study*) atau secara *cross-section*, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Tenggara. Populasi Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 279 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif besar maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebesar 164 orang, yang tersebar sekretariat KPU Provinsi Sultra dan di 17 KPU Kabupaten/kota se Sultra. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden berkaitan dengan variabel yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel penelitian. Kelima variabel tersebut yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai.

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness-of-fit model*). Pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan yaitu: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi). Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) bahwa tujuh hipotesis dinyatakan signifikan dan satu hipotesis dinyatakan tidak signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *koefisien standard*, nilai signifikansi uji t dan tanda hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial. Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis  
Sumber : Hasil Olahan SEM Tahun 2021

Hasil pengujian pengaruh antar variabel Gambar 2 secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien jalur dan pengujian hipotesis pengaruh langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	P- Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Y1)	0.156	0.027	Signifikan

Lingkungan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	0.473	0.000	Signifikan
Kompetensi Pegawai (X3)	Komitmen Organisasi (Y1)	0.327	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.317	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.301	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.049	0.640	Tidak Signifikan
Kompetensi Pegawai (X3)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.246	0.007	Signifikan

Pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

**Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0.156 dengan  $p\text{-value}$  0,027. Karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya, searah dan bermakna. Artinya Disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan komitmen kepada organisasi hal ini yang terjadi bahwa seseorang yang disiplin cenderung memiliki komitmen pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara secara nyata.

**Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,473 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah searah dan bermakna. Artinya semakin baik lingkungan kerja seseorang maka akan semakin meningkatkan komitmennya pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

**Hipotesis 3: Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap komitmen organisasi dengan nilai 0,327 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah searah dan bermakna. Artinya semakin kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin tinggi komitmennya pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, karena dengan kompetensi yang dimiliki dapat dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

**Hipotesis 4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan nilai 0,301 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena  $p\text{-value} > 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai terbukti atau dapat diterima. Artinya bahwa disiplin kerja seorang yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja seseorang yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja.

**Hipotesis 5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,049 dengan  $p\text{-value} = 0,460$ . Karena  $p\text{-value} > 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima atau ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah tidak searah dan tidak bermakna. Artinya kondisi lingkungan kerja tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai seorang Pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang ada pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara lingkungan kerja tidak dapat memberikan dampak pada peningkatan kerja pegawai, dalam penelusuran secara mendalam bahwa pegawai yang ada pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi prioritas utama.

**Hipotesis 6: Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,246 dengan  $p\text{-value} = 0,007$ . Karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah searah dan bermakna. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai seseorang maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebagai seorang pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara dan terbukti secara nyata.

**Hipotesis 7: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.**

Pengujian hipotesis dengan pendekatan SEM menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasiterhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,317 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah searah dan bermakna. Artinya bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi seseorang maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebagai seorang pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara dan terbukti secara nyata.

Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan variabel mediasi.

**Tabel 2. Koefisien jalur dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi)**

Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	Keterang-an
Disiplin kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja pegawai (Y2)	0.049	Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja pegawai (Y2)	0.150	Signifikan
Kompetensi Pegawai (X3)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja pegawai (Y2)	0.104	Signifikan

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) dan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

- **Hipotesis 8**, Pengaruh tidak langsung Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>) melalui Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,049 dan signifikan. Ini berarti bahwa meningkatnya Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu adanya komitmen organisasi yang tinggi, dengan demikian maka komitmen salah satu factor penentu mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SekretariatProvinsi Sulawesi Tenggara.
- **Hipotesis 9**, Pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>) melalui Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,150 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa meningkatnya lingkungan kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawaisecara nyata dengan dipicu adanya komitmen organisasi yang tinggi dari Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
- **Hipotesis 10**, Pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>) melalui Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,104 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa

meningkatnya kompetensi pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu adanya komitmen organisasi yang tinggi dari Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien jalur signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maksudnya bahwa disiplin kerja seorang pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak pada komitmen seorang pegawai dalam organisasi, dengan demikian kedisiplinan yang tinggi akan searah dengan meningkatnya komitmen dalam organisasi. Asumsi tersebut membuktikan bahwa pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, memiliki komitmen pada organisasinya.

Hasil penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Hartatik (2014) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut adalah dengan melakukan latihan. Latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan dan seluruh personal yang ada di instansi tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Setiawan & Puspaningrum (2017), Erawati & Wahyono (2019) dan Oktaviani & Pramusinto (2019), yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja akan memberikan dampak komitmen pada seorang pegawai.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartawan dkk. (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan memiliki kesadaran dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Ariyati & Sahputra (2020), tidak sejalan dengan penelitian ini.

### **2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kompetensi Pegawai diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur bertanda positif berarti terdapat hubungan searah antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sebaliknya jika lingkungan kerja atau suasana yang kurang kondusif maka dapat berdampak pada ketidakharmonisan di organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini merujuk teori lingkungan kerja yang dikemukakan Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya merupakan tingkat kenyamanan pegawai ketika berada dalam kantor atau situasi dan kondisi lingkungan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Pramusinto (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidatun & Azizah (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa Pegawai dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi lingkungan yang kondusif karena lingkungan yang kondusif dapat memberikan gairah pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga para pegawai merasa memiliki komitmen terhadap organisasinya, dengan demikian maka penelitian yang dilakukan oleh Mufidatun & Azizah (2019), tidak sejalan dengan penelitian ini.

### **3. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur bertanda positif berarti terdapat hubungan searah antara kompetensi pegawai dengan komitmen organisasi. Artinya bahwa kompetensi seseorang dapat meningkatkan komitmen didalam organisasi, hal tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai yang memiliki kompetensi dapat cara cepat menyesuaikan dengan tugas yang diberikan, akan berbedah hal dengan

pegawai yang tidak memiliki kompetensi, dengan demikian faktor yang paling utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah kompetensi dari pegawainya.

Hasil penelitian ini merujuk teori kompetensi pegawai yang dikemukakan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dengan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik dan Hutomo (2017), menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa Pegawai yang tidak memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab akan berbeda dengan pegawai yang memiliki kompetensi, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Malik dan Hutomo (2017), tidak sejalan dengan penelitian ini.

#### **4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maknanya bahwa disiplin kerja dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja seorang pegawai, makna ini menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan atau integritas yang tinggi akan memberikan kontribusi besar pada pencapaian suatu organisasi dan akhirnya memberikan dampak pada prestasi yang tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara kedisiplinan merupakan salah satu kesuksesan yang diperoleh selama pada kantor KPU provinsi Sulawesi Tenggara sebagai penyelenggara hajatan limatahun dalam hal ini pemilihan umum.

Hasil penelitian ini merujuk teori disiplin kerja yang dikemukakan Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu factor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Setiawan & Puspaningrum (2017), Erwansyah, Sulastini & Hereyanto (2018) dan Liana (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyati & Sahputra (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa Pegawai yang tidak memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab akan akan memberikan dapat pada hasil atau output yang diperoleh, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Ariyati & Sahputra (2020), tidak sejalan dengan penelitian ini.

#### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maknanya bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja seorang pegawai yang ada pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, makna ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan kontribuis pada peningkatan kinerja pegawai yang ada, hal ini disebabkan bahwa lingkungan kerja yang pada kantor Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara tidak dapat dijadikan untuk dapat nyaman dari pegawai yang ada, karena rata-rata pegawai mereka menyelesaikan pekerjaannya kebanyak dari rumah, hal ini dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini merujuk teori lingkungan kerja yang dikemukakan Budi W. Soetjipto (2008:87) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam setiap tingkat pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Pramusinto (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, Sulastini & Hereyanto (2018), Burhanuddin, Zainul & Harlie (2019), dan Liana (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa lingkungan Pegawai tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja khusus pada kantor Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, Sulastini & Hereyanto (2018), Burhanuddin, Zainul & Harlie (2019), dan Liana (2020), tidak sejalan dengan penelitian ini.

#### **6. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maknanya bahwa kompetensi pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang ada di Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi Pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang tinggi pada pencapaian kinerja pegawai, dampak tersebut tidak hanya pada individu pegawai yang memiliki kompetensi namun secara organisasi terbentuk karena adanya kompetensi menjadi suatu kebutuhan secara menyeluruh pada organisasi dalam mencapai prestasi atau kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini merujuk teori kompetensi pegawai yang dikemukakan Moehariono (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah, Sulastini & Hidayati (2017), Erwansyah, Sulastini & Hereyanto (2018), dan Liana (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2017), menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa bahwa Pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab akan berbeda dengan pegawai yang memiliki kompetensi, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2017), tidak sejalan dengan penelitian ini.

#### **7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maknanya bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang ada di Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki komitmen organisasi yang tinggi. komitmen organisasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai untuk memajukan organisasi dimana dia tempati, terbukti dengan fakta pegawai yang ada di Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki komitmen yang tinggi dengan menyelenggarakan kegiatan pemilihan secara transparansi..

Hasil penelitian ini merujuk teori kompetensi pegawai yang dikemukakan Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada instansinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari instansi tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran pegawai memiliki tingkat emosional terhadap organisasi yang dia tempati. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Pramusinto (2019), Burhanuddin, Zainul & Harlie (2019) dan Erawati & Wahyono (2019), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menolak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Renyut et al (2017), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara bukti di empiris menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Renyut *et al* (2017), tidak sejalan dengan penelitian ini.

#### **8. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi**

Hasil analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan sebesar 0,049, artinya bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu oleh meningkatnya komitmen organisasi

Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor kedisiplin kerja yang ada dalam diri seorang pegawai maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja, sehingga disiplin kerja yang tinggi dan dibarengi dengan komitmen organisasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediasi antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Koefisien jalur pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,301, Koefisien jalur pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,156, dan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,317. Hasil analisis deskriptif disiplin kerja dipersepsikan baik oleh pegawai dengan skor rata-rata tertinggi pada Hubungan rekan kerja setingkat sebesar 4,26, artinya bahwa Hubungan rekan kerja setingkat memiliki peran dalam meningkatkan kinerja sedangkan pada Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi adalah Komitmen Kontinuan dengan loading factor 0,994, hal ini menegaskan bahwa kinerja Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara akan lebih kuat apabila diikuti dengan meningkatnya kedisiplinan kerja yang tinggi serta adanya komitmen organisasi pada seluruh pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **9. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi.**

Hasil analisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan sebesar 0,150, artinya bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara nyata yang dipicu oleh peningkatan komitmen organisasi Pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang tinggi dan didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak pada peningkatan Kinerja pegawai, oleh karena itu lingkungan kerja yang tinggi dan dibarengi dengan komitmen organisasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara simultan. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi komitmen organisasi sebagai peran mediasi penuh (*full mediation*), maknanya bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, namun secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,049, Koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,473, dan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,317. Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh pegawai dengan skor rata-rata tertinggi pada Konsep diri sebesar 4,22, artinya bahwa Konsep diri merupakan hal utama dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi, sedangkan pada Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi adalah Komitmen Kontinuandengan *loading factor* 0,994, hal ini menegaskan bahwa kinerja Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara akan lebih kuat apabila diikuti dengan meningkatnya lingkungan kerja yang tinggi serta adanya komitmen organisasi pada seluruh pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **10. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi.**

Hasil analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan sebesar 0,104, artinya bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara nyata yang dipicu oleh peningkatan komitmen organisasi Pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kompetensi pegawai yang tinggi dan didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak pada peningkatan Kinerja pegawai, oleh karena itu kompetensi pegawai yang tinggi dan dibarengi dengan komitmen organisasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara simultan. Penelitian ini pula menunjukkan bahwa peran dari mediasi komitmen organisasi sebagai peran mediasi sebagian (*partial mediation*), maknanya bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dan secara langsung berpengaruh secara signifikan..

Koefisien jalur pengaruh kompetensi pegawai terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,246, Koefisien jalur pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi sebesar 0,327, dan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,317. Hasil analisis deskriptif kompetensi pegawai dipersepsikan baik oleh pegawai dengan skor rata-rata tertinggi pada Komitmen Afektif sebesar 4,11, artinya bahwa Komitmen Afektif yang membentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan pada Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi adalah Komitmen Kontinuan dengan *loading factor* 0,994, hal ini menegaskan bahwa kinerja Sekretariat



KPU Provinsi Sulawesi Tenggara akan lebih kuat apabila diikuti dengan meningkatnya kompetensi pegawai yang tinggi serta adanya komitmen organisasi pada seluruh pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

Hasil penelitian ini telah memberikan sejumlah temuan, akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu dikaji lebih lanjut. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yang secara tidak langsung menjadi keterbatasan penelitian, yaitu: (1) Dalam penelitian ini peneliti merupakan Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, karena itu terdapat kemungkinan responden dalam mengisi kuesioner dengan melihat latar belakang peneliti sehingga memberikan jawaban yang subyektif. (2) Objek penelitian terbatas pada Pegawai yang berada di Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga hasil penelitian ini belum dapat di generalisasikan dengan daerah-daerah lainnya. (3) Penelitian ini dilakukan pada daerah yang memiliki budaya berbeda dengan daerah lainnya, sehingga apabila penelitian selanjutnya dilakukan pada daerah yang memiliki budaya berbeda kemungkinan akan meningkatkan validitas dan generalisasi penelitian ini. (4) Variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai dalam penelitian ini terbatas pada variabel Kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga penelitian yang akan datang masih terbuka peluang untuk menambahkan variabel-variabel yang luas atau mengabungkan antara budaya dengan variable lain.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap seragam berpakaian, kepatuhan dalam menggunakan sarana, dan kerja berdasarkan prosedur searah dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan lingkungan kerja yang direfleksikan melalui hubungan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai searah dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan kompetensi pegawai yang direfleksikan melalui motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan searah dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan komitmen organisasi yang direfleksikan melalui komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif searah dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap seragam berpakaian, kepatuhan dalam menggunakan sarana, dan kerja berdasarkan prosedur searah dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan lingkungan kerja yang direfleksikan melalui hubungan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai searah dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa adanya perubahan peningkatan kompetensi pegawai yang direfleksikan melalui motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan searah dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
8. Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Maksudnya bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata yang dipicu oleh peningkatan komitmen organisasi pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara..

9. lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Maknanya bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata dengan dipicu oleh meningkatnya komitmen organisasi pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.
10. Kompetensi pegawai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Maknanya bahwa Kompetensi pegawai yang dimiliki oleh pegawai yang tinggi dapat memicu peningkatan kinerja pegawai secara nyata dengan didorong oleh meningkatnya komitmen organisasi pegawai Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al fajar, Siti & Tri, Heru.(2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. (2012). Implementasi Manajemen Strategik Berbasis Kemitraan Dalam Meningkatkan Mutu SMK. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 60–70.
- Ariyati, Yannik dan Randy Sahputra. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sds AnNahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening Vol. 7 No. 1*
- Armstrong, Michael. (2014). *Performance Management* (alih Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- Erawati, Ayu dan Wahyono.(2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai.*Economic Education Analysis Journal Vol. 8 No. 1.*
- Erwansyah, M., Sulastini dan Hereyanto.(2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara).*Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 7 No. 1.*
- Fadillah, Rozi. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin.*Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 6 No. 1.*
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes*.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Helmi, dkk.(2020). Peran Komitmen Organisasi dalam memediasi Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara).*JUMBO.Vol. 4 No. 1.*
- Idris, La Ode Hasan, Samdin dan La Ode Kalimin.(2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) Vol. 3 No.1.*
- Jayaweera, Thushel. (2019). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management* 10 (3): 271–78.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bank Jatim Cabang Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 3 No. 1.*Universitas Brawijaya Malang.
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati.(2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Kinerja Pegawai Pada Instansi Air Minum Di Malang Raya.*Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 3 No. 1.*
- Liana, Yuyuk.(2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*INSPIRASI; Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial. Vol. 17 No. 2*
- Maizar, Jon. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK. Vol. 6 No. 2.*
- Malik. H. Abdul. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram.*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 2 No.1.*

- Malik, Abdul dan Rubyah Hutomo.(2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi Di Smk Cordova Margoyoso Kabupaten Pati.Jurnal Visi Manajemen (JVM) Vol. 2 No. 1.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, Muhammad, Mohammad Ali Jinnah, Sabtain Fida, Saima Nasir, Zubair, Ahmad. (2015). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2(3): 50-56.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono.(2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2015). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA, South-Western: Cengage Learning.
- Muchzamil, M., Sujono dan Asrip Putera.(2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JUMBO: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* Vol. 3 No. 1.
- Mufidatun dan Siti Nur Azizah.(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Person-Organizational Fit Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1.
- Ningrum, N. Lifa, Arik Prasetya & Muhammad Faisal Riza.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Auto 2000 Sukun Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11 No. 1.
- Nofriandi, Aziz. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Padang. Padang: Universitas Andalas.
- Nugraha, R. Septian, Margono Setiawan dan Astrid Puspaningrum. (2017). Komitmen organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Malang).*Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 4 No.1.
- Nugroho, W.S., Winarti, Endah dan Taufiq, M. (2019). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Deksa Orla Tranggana Regional Java).*Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 26 No. 46.
- Oktavia, Elsy dan Syamsul Amar.(2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag Dan Umkm Kabupaten Dharmasra.*Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* Vol. 2 No. 1.
- Oktaviani, R. Nissa dan Hengky Pramusinto.(2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi.*Economic Education Analysis Journal* Vol. 8 No. 2.
- Palan, R. (2013). *Competence Management-A Practicionser's Guide* (Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Instansi). Jakarta: PPM.
- Putra, Fariz Ramanda, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT. Naraya Telematika Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 1.
- Renyut, *et.al.*(2017). *The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office*. *IOSR Journal Of Business Management*. Vol. 19 No. 11.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi pemerintah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruky, Achmad S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Shalahuddin, Ahmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen organisasi Dan Kinerja Pegawai Pt. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat.*Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vol. 6 No. 1.
- Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sunarto, A., Derita Qurbani dan Shelby Virby. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)* Vol. 4 No. 1.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Hendry & Emi Susanty. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global* Vol. 2, No. 1.
- Yanti, Putu Eka Trisna dan Supartha, I Wayan Gede. (2017). Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6. No. 2.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi pemerintah*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.