



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Cici Nurhidayah¹, Firmansyah Kusumayadi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jln. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima-NTB, Telp. (0374)-6646313,

email: cicinurhidayah.stiebima19@gmail.com, firmansyah90.stiebima@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational commitment to the work discipline of employees at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The population in this study were 120 employees consisting of 35 civil servants, 21 honorary employees and 64 non-permanent employees. The sample consisted of 35 civil servants using purposive sampling technique. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, documentation. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test. The results showed that there was a positive and significant effect of the work environment and organizational commitment on employee work discipline at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency.

Keywords: *Work Environment, Organizational Commitment, Work Discipline*

Abstrak

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational commitment to the work discipline of employees at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The population in this study were 120 employees consisting of 35 civil servants, 21 honorary employees and 64 non-permanent employees. The sample consisted of 35 civil servants using purposive sampling technique. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, documentation. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test. The results showed that there was a positive and significant effect of the work environment and organizational commitment on employee work discipline at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia adalah asset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas dan kinerja yang optimal yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor. Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: cicinurhidayah.stiebima19@gmail.com

hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Disiplin kerja pegawai secara umum di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini bisa dilihat dari tidak efektifnya dan efisiennya pekerjaan yang dilakukan sehingga berdampak pada menurunnya tingkat output pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Hasibuan, (2015) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2012) mendefinisikan disiplin kerja kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja adalah sikap individu yang merasa ingin tinggal di organisasi demi pencapaian suatu tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sondang P, Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada pada organisasi yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja. Lingkungan kerja organisasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Darwis dalam Ragil (2013) lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang meningkat. Menurut Mangkunegara, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, mengatur kerjanya penentuan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Winarja dkk, 2018). Menurut Suryaman dalam Burso, (2018) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Menurut Robbins, dan Judge (2015) komitmen organisasi sebagai keterlibatan individu dalam organisasi yang memiliki ciri kesediaan usaha demi suatu organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima merupakan salah satu pelaksanaan pelayanan administrasi publik yang dibentuk untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai harapan masyarakat misalnya dalam hal pembuatan KTP, KK, akta kelahiran dan lain-lain. Dalam memberikan pelayanan maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin kerja pegawai seperti pada lingkungan kerja serta komitmen organisasinya. Oleh karena itu berhasil tidaknya organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawainya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sumberdaya manusia dalam hal ini para pegawai pada sebuah instansi, akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang dimiliki agar tujuan yang diinginkan dapat direalisasikan dengan baik. Beberapa permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya mengenai penerangan suhu udara kurang kondusif, baik dari segi tata ruang kantor, beberapa pegawai kurang berkoordinasi dan kurang menjalin komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasannya. Terkait komitmen kerja dimana beberapa pegawai terkadang lepas tangan dan tidak ikut memberikan solusi dan rendahnya komitmen pegawai kurang terinternalisasinya visi misi dan nilai-nilai yang dikedepankan. Ini berarti pegawai belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaannya terhadap instansi tempatnya bekerja. Terkait masalah disiplin masih ada beberapa pegawai yang melalaikan pekerjaan, terkadang pulang sebelum jam kerja berakhir atau tidak bekerja tepat waktu. Karena disiplin berasal dari keinginan kuat individu dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sikap individu yang merasa ingin tinggal di organisasi demi pencapaian suatu tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sondang P, Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada pada organisasi yang menunjukkan tempat dan aktivitas pegawai dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja lingkungan kerja organisasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Menurut Darwis dalam Ragil 2013) lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang meningkat. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, mengatur kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.2. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (winarja dkk, 2018). Menurut Suryaman (2016) dalam Busro (2018) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi sebagai keterlibatan individu dalam organisasi yang memiliki ciri kesediaan usaha demi suatu organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela, (2012) Mendefinisikan Disiplin kerja kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Kompleks Kantor Bupati Bima Kec. Woha Kab. Bima NTB. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2016) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 120 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 35 orang, honorer 21 orang, dan pegawai tidak tetap sebanyak 64 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang PNS yang berada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Adapun tehnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji Autokorelasi, uji Regresi Linear Berganda, uji Koefisien Korelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji T, dan uji F dengan bantuan spss versi 22 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

X1	X2	Y	Nilai Batas	Keterangan
0,526	0,558	0,615	0,300	VALID
0,692	0,600	0,572	0,300	VALID
0,525	0,567	0,602	0,300	VALID
0,714	0,572	0,750	0,300	VALID
0,543	0,732	0,666	0,300	VALID
0,567	0,509	0,761	0,300	VALID
0,586	0,466	0,781	0,300	VALID
	0,589	0,487	0,300	VALID
	0,605	0,712	0,300	VALID
		0,787	0,300	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan pengujian Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pertanyaan >

0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y), dalam penelitian ini Valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,655	Reliabel
Komitmen Organisasi(X2)	0,727	Reliabel
Disiplin Kerja(Y)	0,855	Reliabel

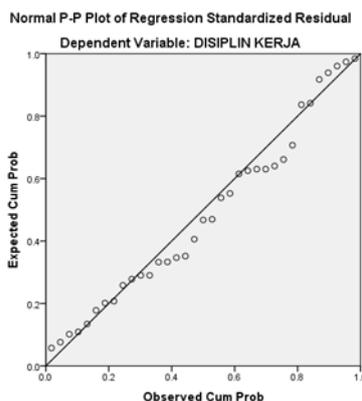
Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan Hasil analisis Tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variabel dinyatakan "Reliabel", Karena nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Gambar 1. rafik P-P Plot



Hasil uji normalitas pada gambar 1. diatas menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram. Data yang menyebar disekitar garis diagonal menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan Nilai VIF > 10 , maka dinyatakan tidak terjadi mutikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

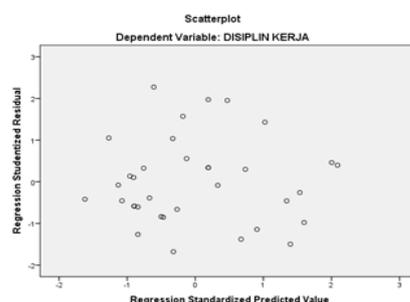
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	,951	1,051
Komitmen organisasi	,951	1,051

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 3, hasil dari uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 2 di atas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedasitas.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson, yang jika nilai dW berada diantara D_u dan d_L ($d_U < d < 4-d_U$) maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.276	3.111	2.201

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa Durbin Watson yang diperoleh sebesar 2,137. Untuk $n=35$ dan $k=2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen, maka nilai d_U sebesar 1,5838. Jadi $d_U < d < 4-d_U$ sehingga $1,5838 < 2,201 < 1,3433$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.743	6.086		3.408	.002
	Lingkungan Kerja	.594	.184	.484	3.234	.003
	Komitmen Organisasi	.176	.130	.203	1.357	.184

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 5 dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,743 + 0,594X_1 + 0,176X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 20,743. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai disiplin kerja adalah 20,743
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan jika lingkungan mengalami kenaikan 1% maka lingkungan kerja akan naik sebesar 0,594 dengan asumsi variabel independen lain di anggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,176 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

4.5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.276	3.111

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

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,565 (56,5%). Hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja secara bersama sama.

Tabel 7. Tingkat Hubungan 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

Korelasi pada variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,565 (56,5%) berada pada interval 0,40- 0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

4.6. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.276	3.111

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

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,319 (31,9), yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebesar 31,9% dan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.8. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji Parsial t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.743	6.086		3.408	.002
	Lingkungan kerja,	.594	.184	.484	3.234	.003
	Komitmen Organisasi	.176	.130	.203	1.357	.184

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Dari hasil perhitungan pada tabel 9 diperoleh t hitung = 3,234 dan t tabel = 2,037 maka $3,234 > 2,037$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ berarti (**H1 DITERIMA**) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelda Thein, Berno Benigno Mitang dan Yunita Exalensi Putri Bere (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kabupaten malaka.

H2: Diduga Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh t hitung = 1.357 dan t tabel = 2,037, maka $1.357 < 2,037$ dan signifikan sebesar $0,184 > 0,05$ berarti (**H2 DITOLAK**) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini Marzani, Donny Dharmawan (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang.

4.9. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.859	2	72.429	7.484	.002 ^b
	Residual	309.713	32	9.679		
	Total	454.571	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

H3 = Di duga lingkungan kerja dan komitmen terdapat pengaruh Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan data dari Tabel 10 hasil perhitungan Uji F hitung = 7,484 dan F tabel dengan taraf 5 % = 3.29 berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 7,484 > 3.29$ sehingga H3 di terima yang berarti lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima dapat diterima. Artinya, semakin bagus

lingkungan kerja dan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, maka akan semakin baik Disiplin kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftachul Mujib (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Disiplin kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari uji t, $X1 = t$ hitung 3,234 > t tabel 2,037 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
- Secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari uji t, $X2 = t$ hitung 1,357 > t tabel 2,037 dan nilai signifikansi $0,184 < 0,05$.
- Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari uji f, hasil signifikansi $0,002 < 0,05$ dan f hitung 7,484 > f tabel 3,29.

5.2. Saran

- Pimpinan Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima perlu memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerja agar pegawai bisa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, begitupun sikap komitmen kerja perlu di tingkatkan dan dijalin dengan baik sehingga pegawai memiliki loyalitas terhadap organisasi
- Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan peneliti selanjutnya atau lebih mengembangkannya lagi dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti variabel kinerja, motivasi, kemampuan sumber daya manusia, kompensasi nonfinansial.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih penulis sampaikan kepada Dosen pembimbing ke-1 Bapak Firmansyah Kusumayadi, S.Pd.,MM dan Dosen Pembimbing ke-2 Ibu Julaiha, M.Pd yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih pula kepada kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima yang telah banyak membantu dalam segi pengurusan administrasi dan lain-lain, sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso, Muhammad. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharmawan, MM., D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Akhyadi, kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathematics, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka*. 3(3), 1–23.
- Muri Yusuf. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian. Gabungan". Jakarta: Prenadamedia group. Affifudin & Hamdani. 2012.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), Universitas Negeri Semarang. Jawa Tengah..

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima (Cici Nurhidayah)

-
- [11] Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT . Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.*
- [12] Robbins, S., & judg, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak, D. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.*
- [13] sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Komninsi (Mixed Methos).* Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, CV.* Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D, CV.* Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.