

Ine Seltia

(3) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variab...

-  Prodi Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3148314467

15 Pages

Submission Date

Feb 7, 2025, 10:38 AM GMT+7

3,788 Words

Download Date

Feb 7, 2025, 10:43 AM GMT+7

23,702 Characters

File Name

INE_SELTIA._211120082._RISET-2_-Ine_Seltia.pdf

File Size

748.5 KB

12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- | | |
|-----|--|
| 11% |  Internet sources |
| 8% |  Publications |
| 0% |  Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 11% Internet sources
8% Publications
0% Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Internet	eprint.stiewwww.ac.id	1%
2	Internet	jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id	1%
3	Internet	core.ac.uk	1%
4	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	<1%
5	Internet	openjournal.unpam.ac.id	<1%
6	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
7	Internet	ojs.unud.ac.id	<1%
8	Internet	jurnal.umrah.ac.id	<1%
9	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
10	Publication	Avinca Sabila Devari Putri, Muhammad Halim Maimun. "Pengaruh Lingkungan Ke...	<1%
11	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%

12	Internet	
pub.unj.ac.id		<1%
13	Internet	
www.307bwassoc.org		<1%
14	Publication	
Frendy Wibowo, Eny Susilowati, Adi Andika Setiyawan, Chandra Wisnu Hutomo. "...		<1%
15	Internet	
etheses.uin-malang.ac.id		<1%
16	Internet	
jurnal.ibik.ac.id		<1%
17	Internet	
vdocuments.pub		<1%
18	Publication	
Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupa...		<1%

2 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Kantor Pertanahan Kota Palopo

Ine seltia¹,Haedar²,Dirham³

1²³Universitas Muhammadiyah Palopo

ineseltia@gemail.com haedar@umpalopo.co.id. dirham@umpalopo.co.id

ABSTRAK

15 Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode yang berbasis kuantitatif dengan populasi 72 pegawai dan mengevaluasi data menggunakan regresi linier berganda, melakukan tes Uji T, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi harus memberikan lebih banyak sosialisasi tentang visi, misi, nilai-nilai, dan peraturan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawab mereka sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi. Sosialisasi ini diharapkan dapat menumbuhkan komitmen karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik.

13

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This research aims to determine how work discipline, work environment, job satisfaction, and organizational commitment influence employee performance at the Palopo City Land Office. This research uses quantitative-based methods with a population of 72 employees and evaluates the data using multiple linear regression, conducting T-tests and F-tests. The results of the research show that organizations must provide more socialization about the company's vision, mission, values and regulations to ensure that employees have a good understanding of their roles and responsibilities so that they can work in accordance with the organization's plans and goals. This socialization is expected to grow employee commitment and encourage them to work well.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional" (Abdul Kadir, 2020). Hasibuan menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat" dan bahwa "Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan yang berlaku di dalam sanggup menjalankannya dan siap menerima hukuman jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut beberapa pendapat di atas, Disiplin adalah sikap untuk tetap taat terhadap peraturan organisasi yang berlaku dan siap menerima konsekuensi jika melanggarnya.

Menurut (Ruchi Hanafi Universitas Syah Kuala et al.,2018), lingkungan kerja adalah bagaimana kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup semua komponen mempengaruhi dan bereaksi pada otak dan tubuh karyawan, termasuk psikologi perusahaan, fisik, mental, dan lingkungan sosial di tempat kerja mereka. (Abdul Kadir, 2020) menjelaskan bahwa tempat kerja fisik adalah keadaan tempat kerja yang memengaruhi tenaga kerja, baik secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja yang produktif meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Tumbuh kembang organisasi sangat bergantung pada lingkungannya. Artinya, lingkungan kerja dapat berdampak baik atau buruk pada perusahaan. Karena organisasi melakukan pekerjaan sesuai perjanjian kerja, masalah lingkungan harus mendapat perhatian khusus.

Keberhasilan organisasi bergantung pada disiplin. Di sebuah organisasi, kedisiplinan sangat penting karena semua karyawan ingin mematuhi dan mematuhi aturan dan siap menerima sanksi jika melanggarnya. Kedisiplinan kerja yang baik bisa terlihat melalui kesadaran pegawai untuk patuh dan mematuhi aturan, serta tingkat pertanggungjawaban pegawai terhadap tanggung jawab mereka. Ada dua jenis disiplin kerja, menurut Achmad Fauzi et al. (2023). Disiplin preventif mendorong karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin korektif mendorong karyawan untuk menyatukan aturan dan mematuhi sesuai dengan pedoman perusahaan.

Robbins (Achmad Fauzi et al., 2023) menyatakan bahwa pekerja di perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah dapat berpotensi menurunkan kedisiplinan dan produktivitas mereka. Sebaliknya, pekerja di perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dapat memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap mewujudkan produktivitas dan memberikan hasil yang lebih baik. sesuai dengan perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan puas dengan pekerjaan mereka dan akan mengalami sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, saat mengerjakan tugas mereka. Sebaliknya, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja.

Memiliki komitmen kuat terhadap dalam seseorang mungkin mendorong mereka untuk berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan motivasi kepemimpinan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi terhadap bisnis merupakan kekuatan yang bersifat relatif bagi anggota staf dan berhubungan dengan kinerja yang menganggap bahwa anggota staf memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung menghasilkan lebih banyak usaha untuk koordinasi. Bawahan yang sangat berkomitmen pada organisasi akan memiliki pandangan yang lebih positif

dan berusaha lebih keras untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, komitmen penuh organisasi sangat penting. Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja, pekerja merasa puas bekerja di tempat kerja mereka dan menimbulkan komitmen pekerja (Achmad Fauzi et al., 2023).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai keyakinan mental yang tercermin dalam perilaku atau tindakan individu, kelompok, atau komunitas kepatuhan, dan manajer memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah tingkah laku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi norma sosial dan aturan perusahaan (Ariani et al., 2020). Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap mental yang ditunjukkan dalam perilaku atau tindakan seseorang, kelompok, komunitas. Ini terlihat dalam mengikuti atau mematuhi undang-undang, etika, standar, dan norma sosial yang berlaku untuk tujuan tertentu (Ariani et al., 2020).

Disiplin kerja juga merupakan proses latihan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan, bukan pada individunya bagi pegawai yang berkepentingan untuk membangun kontrol diri dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, tindakan pendisiplinan harus dilakukan dengan tujuan yang positif dan bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan dengan tujuan menjatuhkan pegawai atau bawahan yang tidak berdisiplin. Tujuan pendisiplinan seharusnya bukan untuk menghukum kegiatan masa lalu, tetapi untuk membantu mereka menjadi lebih baik dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa depan.

Menurut Chen et al. (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai pegawai yang secara konsisten dan setia memenuhi peraturan kerja secara tulisan atau lisan untuk komunitas atau sebagai tindakan administrasi untuk memperkuat standar koordinasi. Menurut opini berbeda, pekerjaan didefinisikan sebagai perspektif yang menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, secara langsung dan secara tidak langsung dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Triyanto & Jaenab, 2020).

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Palopo

2. Lingkungan kerja

Menurut Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al. (2018), lingkungan kerja seseorang sangat berpengaruh dalam mencapai prestasi kerja mereka. Nitisemito (1992) mengatakan lingkungan pekerjaan adalah semua pekerja dan memiliki kemampuan untuk berdampak cara mereka melakukan pekerjaan diberikan oleh pimpinannya. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan tempat kerja adalah semua hal yang ada di lingkungan kerja seseorang, baik fisik maupun mental, di mana seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Abdul Kadir (2020), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan psikologis dalam perusahaan yang dibentuk oleh karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi perasaan dan tindakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Ahyar (1999:124), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di dekat pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Palopo

3. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja karyawan adalah motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkannya (Wiryawan et al., 2020). Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi lingkungan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, serta perspektif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan mencerminkan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. (Tanjung & Rasyid, 2023).

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Palopo

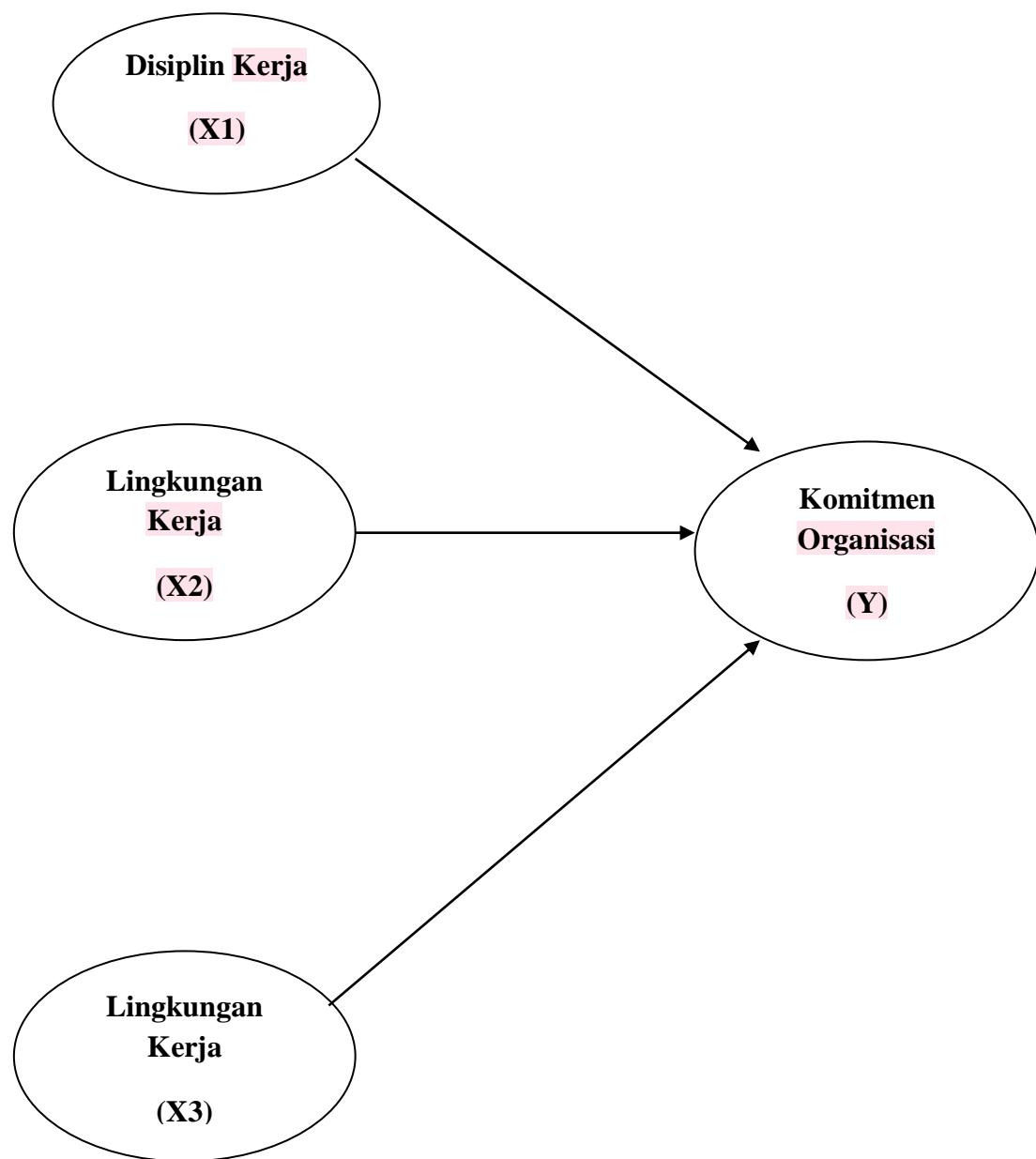
4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap penerimaan yang kuat dan percaya pada tujuan dan prinsip organisasi, serta dorongan yang efektif untuk mempertahankan anggota untuk mencapai tujuan koordinasi (Triyanto & Jaenab, 2020), yang diperkuat oleh penelitian sopiah di dalam (Triyanto & Jaenab, 2020). Komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan setia pada perusahaan tertentu karena mereka puas dengan perusahaan dan berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka.

Membangun komitmen adalah upaya untuk menjalin hubungan yang bertahan lama (Chen et al., 2018). Komitmen yang kuat terhadap organisasi meningkatkan kemungkinan bertahan. Mereka yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bertahan di sana dibandingkan dengan mereka yang tidak. Komitmen yang tinggi ditunjukkan dalam sikap dan perilaku mereka. Karena tidak mungkin mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia tanpa komitmen organisasional (Achmad Fauzi et al., 2023), agar sumber daya manusia dapat bertahan dan berkembang, komitmen organisasi harus dipertahankan. Penelitian telah mencapai kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah upaya untuk mempertahankan hubungan dan kerja sama dengan organisasi untuk waktu yang lama.

17

Ada pun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer, data sekunder, dan data tersier dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak diketahui dengan pasti. Jumlah responden dalam riset ini adalah 72. Penelitian ini dilakukan dari September hingga November 2024 dan menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan termasuk Analitik Statistik SPSS 29; Uji Validitas, Reabilitas, Uji T, dan Uji F, karena penelitian memiliki keterbatasan. Jumlah responden dan sample terbatas di Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan variabel yang akan di uji, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Variabel masing-masing dinilai menggunakan skala likert yang terdiri dari lima opsi jawaban: 1. Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Netral, 4. Setuju, dan 5. Sangat Setuju. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas, setelah setelah dipastikan data lolos uji, sehingga memenuhi metode regresi linear berganda. Data yang dikumpul di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji persial), uji F (uji simultan), dan uji R2 (Koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Menurut penelitian, usia dan jenis kelamin responden digunakan.

Tabel 2 karakteristik Demografis Responden

Karakteristik responden	Item	Jumlah	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	33,3
	Perempuan	38	66,7
	Total	160	100
Usia	19-22	40	63,5
	25-32	10	16
	35-49	5	8
	Total	160	100

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Angket penelitian diuji validitasnya dengan taraf signifikan 0,05. Nilai r hitung lebih besar daripada r table dianggap valid, sedangkan nilai r hitung kurang dari r table dianggap tidak valid.

Tabel 3 Uji Validitas

NO	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
3	Disiplin Kerja	X1.1	0,709	0,231	Valid
		X1.2	0,657	0,231	Valid
		X1.3	0,598	0,231	Valid
		X1.4	0,714	0,231	Valid
1	Lingkungan Kerja	X2.1	0,708	0,231	Valid
		X2.2	0,719	0,231	Valid
		X2.3	0,782	0,231	Valid
		X2.4	0,607	0,231	Valid
3	Kepuasan Kerja	X3.1	0,768	0,231	Valid
		X3.2	0,721	0,231	Valid
		X3.3	0,753	0,231	Valid
		X3.4	0,665	0,231	Valid
4	Komitmen Organisasi	Y.1	0,771	0,231	Valid
		Y.2	0,756	0,231	Valid
		Y.3	0,720	0,231	Valid
		Y.4	0,745	0,231	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan melebihi nilai r table. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan bagian dari penelitian yang bertujuan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dalam penghasilan hasil yang serupa atau konsisten saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Singkatnya, uji reabilitas memastikan bahwa alat penelitian memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten.

- a) Bila conbach's alpha $> 0,60$ instrumen dikatakan reliabel
- b) Bila conbach's alpha $< 0,60$ instrumen dikatakan invariable

Tabel 4 Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Disiplin Kerja	0,605	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,658	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,603	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,605	Reliabel

Tabel di atas merupakan bahwa nilai conbach's alpha diatas 0,60, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui atau memahami pengaruh variabel independen (bebas) Dengan kata lain, Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (Y) berkorelasi dengan dependen.

Tabel 4

Hasil Uji T

Coeffisient^a

Model	Unstandardizet		Unstandardizet		
	Coeffisients		Coeffisients		
	B	Std.Eror	Beta	t	Sig
1 (Constant)	8.566	3.236		2.647	010
TOTAL X1	003	128	002	021	983
TOTAL X2	215	129	209	1.663	102
TOTAL X3	270	120	284	2.253	028

Menurut persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta (a) sebesar 11,428 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y) tetap sebesar 11,428 jika variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) bernilai 0.

1. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,132 yang menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja (X1) akan menyebabkan peningkatan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,132.
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,254, yang menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja (X2) akan berkorelasi dengan penurunan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,254.

Uji F simultan

Uji F simultan, juga disebut sebagai uji F regresi, adalah metode statistic yang menentkan apakah gabungan semua variabel bebas dalam model regresi linear memiliki 13[] digunakan untuk mendapatkan nilai F-tabel, dimana K adalah jumlah variabel bebas. Jadi, nilai t-tabel adalah 2,77.

Tabel 5

Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	d	Mean Squar	F
Regression	40.574	3	13.525	3.795
.015 ^{ba}				
Residual	210.283	59	3.564	
Total	250.857	62		

Menurut table diatas, $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3,795 < 2,77$) dan nilai signifikan $0,266 >$ Secara bersamaan, variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berdampak positif atau signifikan pada Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai 0,05.

Tabel 6
Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	-0,021	0,983	Tidak Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	-1.663	0,102	Tidak Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X3)	2.253	0,028	Berpengaruh

1. Menurut analisis berdasarkan hasil table diatas menunjukkan bahwa X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis tabel sebelumnya, nilai T-hitung adalah $(0,021) <$ dari $T_{tabel} (1,666)$ dan signifikan $(0,983) > 0,05$.
2. Menurut hasil analisis berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai T-hitung yang diperoleh adalah $(1,663) < T_{tabel} (1,666)$ dan signifikan $(0,102) > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Menurut hasil analisis berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa T-hitung yang diperoleh adalah $(2,253) < T_{tabel} (1,666)$ dan signifikan $(0,028) > 0,05$.

1. Hasil dari Pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Of	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error the
1	.308 ^a	.095	.033	.5.7219

Hasil dari perhitungan koefisien determinasi pada tabel di atas sebesar 0,095 menunjukkan bahwa 66% dari variabel dependen atau kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji persial (uji-T) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi; $T\text{-hitung} (0,021) < 1,666$, dengan taraf tidak signifikan ($0,983 < 0,05$). Nilai $0,021 < 1,666$ menunjukkan bahwa $T\text{-hitung}$ lebih rendah dari $T\text{-tabel}$. Artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penemuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak ada kebijakan yang tepat untuk meningkatkan Komitmen Organisasi. Kesimpulannya, Disiplin Kerja tidak dapat berdampak positif atau signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, jadi komitmen tidak dapat meningkatkan produktivitas kinerja. Disiplin kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh, menurut penelitian Sularso (2017) dan Marheno et al. (2016) sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji persial (uji-T) menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi; $T\text{-hitung} (1,663) < T\text{-tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan ($0,102 > 0,05$). Nilai $1,663 < 1,666$ menunjukkan bahwa $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya, tetapi jika salah satu atau kedua faktor tersebut bernilai rendah, maka kinerja seseorang akan dipengaruhi. Hasil ini mendukung penelitian Sulistyowati (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi sangat berpengaruh sebagai variabel interfening di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Dengan kata lain, ketiga komponen ini bekerja sama untuk meningkatkan kualitas kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan Kerja. Hasil uji secara persial (uji-T) menunjukkan bahwa $T\text{-hitung} (2,253) > T\text{-tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan ($0,028 < 0,05$). Nilai $2,253 > 1,666$ menunjukkan bahwa $T\text{-hitung}$ lebih besar dari $T\text{-tabel}$. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pamungkas (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah upaya karyawan untuk tetap berada di sebuah perusahaan. Namun, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan yang ditunjukkan oleh perasaan senang atau tidak senang saat melihat tugas yang harus mereka selesaikan di tempat kerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Keduanya dapat memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Menurut Meta (2017), ada korelasi antara kepuasan karyawan dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan

pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Apabila mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung akan tetap tinggal di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

6 Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Hasil analisis yang dilakukan mengarah pada kesimpulan berikut. Disiplin Kerja: Tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berkontribusi positif dalam meningkatkan komitmen pegawai. Lingkungan Kerja: Juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Meskipun lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen, hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya. Kepuasan Kerja Memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, fokus utama seharusnya ditempatkan pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, sementara disiplin dan lingkungan kerja belum menunjukkan dampak yang signifikan.

14 Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Palopo dengan melibatkan 72 karyawan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan analisis data yang dilakukan dengan uji T, F, dan regresi linier berganda melalui "SPSS" versi 18.0. Hasil penelitian menunjukkan hal-hal berikut: Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat dari nilai T yang dihitung (0,021) yang lebih rendah dari T-tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0,983) yang lebih besar dari 0,05. Lingkungan Kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan T-hitung (1,663) yang juga lebih rendah dari T-tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0,102) yang lebih besar dari 0,05. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan T-hitung (2,253) yang lebih besar dari T-tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0,028) yang kurang dari 0,05. Dari hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi lebih memperhatikan sosialisasi mengenai visi, misi, nilai-nilai, dan peraturan perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. Brainware digunakan dalam sistem informasi untuk mengelola jurnal ekonomi dan sistem informasi. *Informasi Sistem*, 1(September), 60–69. Sumber informasi: <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Ananda dan Hadi HK (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Ariani, Saputri, dan Suhendar (2020). Produksi Kerja Guru Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. Sumber informasi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Bayu, M., Putro, Wajdi, dan Surakarta, Umar (2024). Faktor Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Hidup And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659.
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Incentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Runa, R. (2020). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(2), 202–222.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implisif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Suharniti. (2021). Pentingnya Peranan Guru Dalam Stimulasi Perkembangan Sosial di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4219–4223.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Thaharani, A., Kistiani, A., Suryana, H., Safitr, U. R., Anggorowati, L. S., Manajemen, P. S., Ekonomika, F., & Boyolali, U. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali)*. 12(01), 8–18.

- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>