Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur



PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KECAMATAN ASEMBAGUS

Arivaldi Indra Saputra[1], Minullah[2], Hendra Syahputra[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : arivaldiindrasaputra@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : minullah@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : hendrasyahputra@unars.ac.id

*Corresponding Author : Arivaldi Indra Saputra
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : arivaldiindrasaputra@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive :
October 29, 2026
Accepted :
November 04, 2026
Available Online :
November 09, 2026

Keywords: *Competence, Work Environment, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effects of competence, work environment, and work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable among employees at Asembagus District Office. This research is motivated by the importance of improving the quality of human resources in supporting the implementation of government duties and public services. This study uses a quantitative approach. The research population consisted of employees of the Asembagus District Office, excluding the head of the office, with a saturated sampling technique in which all members of the population were included as the research sample. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using the Partial Least Squares approach. The results showed that competence had a positive but insignificant effect on organizational commitment. The work environment had a positive and significant effect on organizational commitment, while work discipline had a positive but insignificant effect on organizational commitment. Competence had a positive and significant effect on employee performance. The work environment and work discipline had positive but insignificant effects on employee performance. Organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, competence did not have a significant effect on employee performance through organizational commitment, while the work environment had a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment. Work discipline did not have a significant effect on employee performance through organizational commitment. Based on these findings, improving the work environment should be an important concern for the Asembagus District Office because it can strengthen organizational commitment and support employee performance. In addition, improving competence through education and training, as well as strengthening work discipline through supervision and consistent implementation of regulations, is necessary to support the effectiveness of public services. This research is expected to provide consideration for the institution in developing employees and improving the quality of public services sustainably.

I. PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Asembagus merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kantor kecamatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, cepat, dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Kualitas pelayanan yang diberikan tidak terlepas dari kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional dan

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

bertanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Selain kompetensi pegawai, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Asembagus. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan publik. Oleh sebab itu, terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan. Di samping kompetensi dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab pegawai terhadap peraturan, waktu kerja, dan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan adanya kompetensi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus dapat meningkat sehingga mampu menciptakan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan memuaskan masyarakat.

Fenomena yang terjadi pada instansi pemerintah tingkat kecamatan, termasuk kecamatan Asembagus, masih terdapat pegawai yang sering kurang disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung baik dari segi fasilitas kerja maupun hubungan antar pegawai, dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Apabila kondisi tersebut dibiarkan, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, lambatnya proses administrasi serta kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam. Salah satu faktor yang diduga memiliki peran penghubung adalah komitmen organisasi yang menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki rasa keterikatan, loyalitas serta berkontribusi secara maksimal.

Dari Fenomena yang terjadi pada Kecamatan Asembagus adapun solusinya yaitu Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memperkuat sistem pengawasan dan penegakan disiplin dengan melakukan penerapan aturan kehadiran yang jelas dan konsisten di sertai dengan memberikan sanksi secara seimbang. Selain itu, Kecamatan Asembagus perlu memperbaiki lingkungan kerja baik dari segi fasilitas yang memadai maupun penciptaan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Peningkatan komitmen pada Kecamatan Asembagus perlu menjadi perhatian utama dengan cara menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap instansi melalui komunikasi visi dan misi yang jelas. Dengan adanya kombinasi upaya tersebut, kinerja pegawai dapat meningkat sehingga kualitas pelayanan publik menjadi lebih baik dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah dapat terjaga.

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetisi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervning pada pegawai kecamatan asembagus. Penelitian ini dibatasi pada semua pegawai yang ada di kantor kecamatan asembagus. Penelitian ini hanya menganalisis variabel-variabel yang memiliki kaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan tidak mencakup faktor-faktor eksternal di luar lingkup penelitian.

Wibowo dalam Khaeruman, dkk, (2021) yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Dan menurut Aisyah, et al. (2021), yang mengaitkan pengetahuan sebagai bagian dari indikator kompetensi kerja, menekankan aspek kognitif individu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja (fisik dan non-fisik) yang mempengaruhi kinerja dan kenyamanan mereka saat bekerja, mencakup suasana fisik (pencahayaan, udara), hubungan sosial (atasan-bawahan), fasilitas kerja, dan suasana psikologis yang kondusif untuk optimalisasi tugas dan motivasi kerja. Santoso et al. (2024): Membagi menjadi lingkungan fisik (tempat kerja) dan non-fisik (suasana kerja).

Malayu S.P. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap sukarela dalam mematuhi aturan, sedangkan kesediaan adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hesti Widianti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar tahun 2022, kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku Organizational Behavior, 2020 menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana

seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan memengaruhi kemauan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Tantangan tersebut dapat dijawab melalui buku Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru oleh Dickdick Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia yang dalam pemaparannya memberikan gambaran serta pecahan baru mengenai Manajemen SDM.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2014:271). : Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Sudarmanto 2014:46). mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Wibowo (2017:286). menyatakan terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan
   Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dengan baik, tepat, dan efektif berdasarkan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki. Keterampilan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bekerja sama, dan menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan. Dalam dunia kerja, keterampilan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2) Pengetahuan Informasi
   Pengetahuan informasi adalah tingkat pemahaman pegawai terhadap informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk prosedur, kebijakan, dan sistem kerja yang berlaku di kantor kecamatan.
3) Peran Sosial
   Peran sosial pada kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi sosialnya melalui interaksi, komunikasi, kerja sama, dan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitar untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kompetensi, peran sosial menunjukkan bagaimana seseorang mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain, bekerja dalam tim, serta berperilaku sesuai norma dan tanggung jawab sosial.
4) Citra Diri
   Citra diri pada kompetensi adalah gambaran atau penilaian seseorang terhadap kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Citra diri kompetensi menunjukkan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan atau menjalankan tanggung jawab dengan baik. Semakin baik kompetensi seseorang, maka semakin positif citra dirinya.

lingkungan kerja

Nitisemito, (2015:109). mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut (Ahyari, 2015: 124). menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito, (2012:159), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja
   Suasana kerja pada lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai saat menjalankan pekerjaannya, baik secara fisik maupun non fisik. Suasana kerja mencakup hubungan antar

pegawai, kenyamanan tempat kerja, komunikasi, keamanan, ketenangan, serta kerja sama yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai. Semakin nyaman suasana kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

2) Hubungan antar rekan kerja
   Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
   Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4) Tersedianya fasilitas kerja
   Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

***Disiplin* kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. (Sinambela, 2019:332). Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2019:94), indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1) Taat terhadap aturan waktu
   Taat terhadap aturan waktu merupakan sikap disiplin seseorang dalam mematuhi dan menghargai ketentuan waktu yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Sikap ini ditunjukkan melalui ketepatan hadir, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien sesuai jadwal yang berlaku.
2) Taat terhadap peraturan perusahaan
   Taat terhadap peraturan perusahaan pada disiplin kerja adalah sikap pegawai yang mematuhi dan menjalankan seluruh peraturan, tata tertib, serta kebijakan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketaatan tersebut ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, penggunaan atribut, serta aturan lain yang berlaku untuk menciptakan ketertiban dan meningkatkan efektivitas kerja.
3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
   Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan bagi disiplin kerja adalah sikap pegawai yang mematuhi norma, etika, dan tata cara perilaku yang berlaku di lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketaatan ini ditunjukkan melalui perilaku sopan, jujur, bertanggung jawab, menghormati atasan dan rekan kerja, serta menjaga profesionalisme demi terciptanya suasana kerja yang tertib dan harmonis.
4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
   Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan merupakan sikap kepatuhan dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi selain aturan waktu kerja. Peraturan tersebut dapat berupa tata tertib kerja, prosedur pelaksanaan tugas, penggunaan fasilitas perusahaan, kode etik, serta kebijakan keselamatan dan kedisiplinan kerja. Ketaatan ini menunjukkan bentuk tanggung jawab, profesionalisme, dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi menurut Alwi, (2015:69) adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana anggota mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi, Indikator Komitmen Organisasi Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro , (2018:86), menyatakan bahwa:

1) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
   Karyawan memiliki niat kuat untuk bertahan dan tidak mudah meninggalkan organisasi.
2) Kesediaan berusaha keras demi organisasi
   Adanya kemauan untuk memberikan usaha terbaik dan berkontribusi secara maksimal bagi keberhasilan organisasi.
3) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
   Karyawan memahami, menerima, dan menyelaraskan diri dengan visi, misi, serta nilai-nilai organisasi.

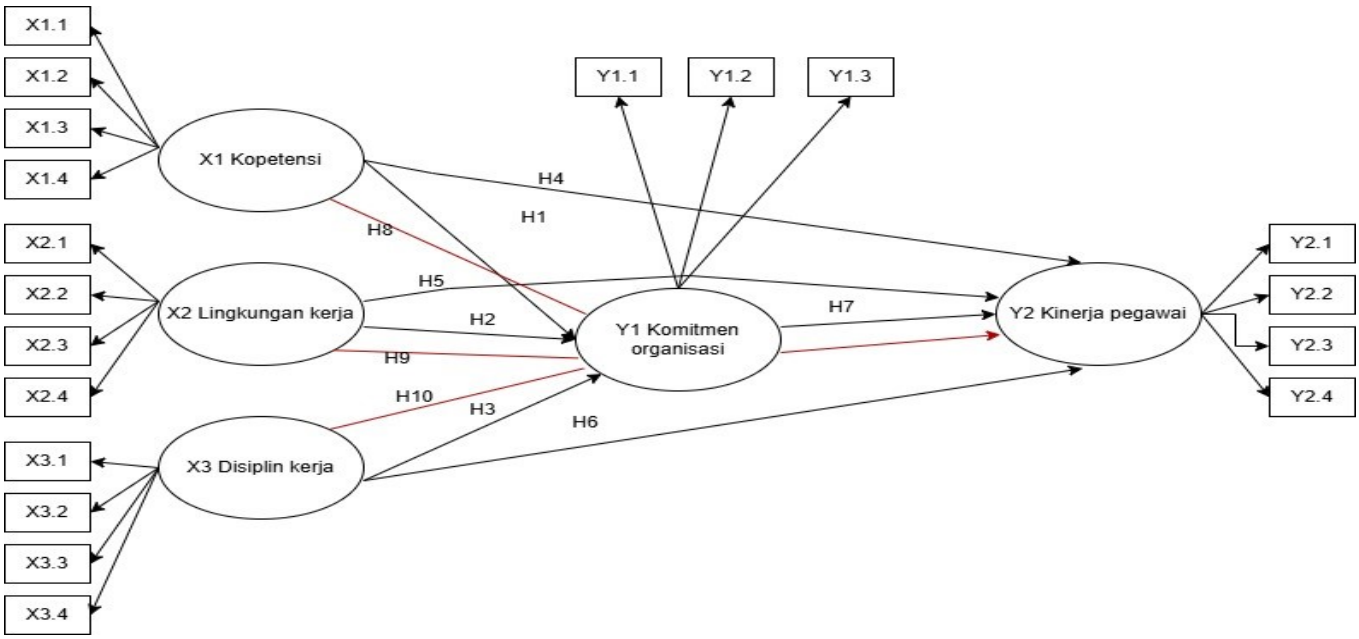
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9), "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja Pegawai merupakah hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Kinerja pegawai menurut Boediharjo, (2017:102). dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi
   Efektivitas adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Pegawai yang efektif mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2) Orientasi tanggung jawab
   sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesadaran, komitmen, dan kesediaan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik sesuai wewenang yang diberikan. Pegawai yang memiliki orientasi tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat, dapat diandalkan, dan siap mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
3) Disiplin
   sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran serta kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tertib, konsisten, dan tepat waktu guna mencapai tujuan organisasi.
4) Inisiatif
   kemampuan dan kemauan pegawai untuk bertindak secara proaktif dalam melaksanakan tugas, mengatasi masalah, serta mencari cara-cara yang lebih baik untuk meningkatkan hasil kerja tanpa harus selalu menunggu perintah atau arahan dari atasan. Inisiatif mencerminkan kreativitas, tanggung jawab, dan kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi..

Kerangka konseptual

Konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Dalam praktiknya, konsep berpotensi memiliki tingkat generalisasi yang berbeda. Semakin dekat suatu konsep pada kenyataan yang ada, maka akan semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan. Sebagai contoh, konsep-konsep dalam ilmu alam pada umumnya lebih jelas dan konkret. Sebaliknya, sebagian besar konsep ilmu sosial menggambarkan fenomena yang bersifat abstrak, seperti konsep tentang tingkah laku dan kemampuan karyawan. Oleh karena itulah kejelasan konsep yang dipakai dalam penelitian dipandang perlu (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2014:65). Dalam penelitian ini,kompetensi(X1), Lingkungan kerja(X2), Displin Kerja(X3), Komitmen Organisasi(Y1) dan Kinerja Pegawai(Y2). Variabel-variabel tersebut akan dianalisis unutk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
H3: Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
H6: Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
H7: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
H8: Kopetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen organisasi.
H9: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
H10: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen organisasi

III. METODE PENELITIAN

Arikunto (2010:2) berpendapat bahwa "Rancangan penelitian merupakan sebuah desain atau rencana penelitian yang ditujukan untuk menemukan informasi yang berguna dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan". Judul dalam peneltian ini adalah "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kecamatan Asembagus".

Metode penelitian yang bersifat kuantitatif ditetapkan dalam penelitian ini. "Metode kuantitatif merupakan metode penelitian didasarkan pada filosofi positivme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu" (Sugiyono, 2020:16). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat kekuatam hubungan yang saling memengaruhi antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indokom Citra Persada yang berlokasi di Juglangan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Pelaksanaan pengumpulan data dan kegiatan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Maret sampai dengan Mei 2026. Selama periode tersebut, peneliti melakukan observasi lapangan, wawancara, kusioner dan pengumpulan data primer serta sekunder di lokasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan studi.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi". Populasi yang terdapat di objek penelitian kecamatan asembagus sebanyak 30 pegawai selain pimpinan. Yaitu dengan 28 pegawai ASN dan 2 pegawai non ASN.

Menurut Sugiyono (2017:81) "Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dalam penelitian ini, objek yang diteliti menerapkan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Menurut Nurlina (2018: 74) menyatakan bahwa "Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi". Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai di kecamatan asembagus dengan jumlah pegawai yang aktif sebanyak pegawai selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk mencerminkan variabel laten yang sama. Dalam perangkat SmartPLS 3.0, pengujian validitas dilakukan dengan mengevaluasi discriminant validity untuk indikator reflektif, memperhatikan nilai *Outer Loading* (sebaiknya > 0,7) dan nilai AVE yang idealnya lebih besar dari 0,5.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas konvergen (*Outer Loading*)

	X1 Kompetensi	X2 Lingkungan Kerja	X3 Disiplin Kerja	Y1 Komitmen Organisasi	Y2 Kinerja Pegawai	Keterangan
$X_{1.1}$	0,859					Valid
$X_{1.2}$	0,801					Valid
$X_{1.3}$	0,919					Valid
$X_{1.4}$	0,861					Valid
$X_{2.1}$		0,851				Valid
$X_{2.2}$		0,863				Valid
$X_{2.3}$		0,863				Valid

	X1 Kompetensi	X2 Lingkungan Kerja	X3 Disiplin Kerja	Y1 Komitmen Organisasi	Y2 Kinerja Pegawai	Keterangan
$X_{2.4}$		0,916				Valid
$X_{3.1}$			0,771			Valid
$X_{3.2}$			0,769			Valid
$X_{3.3}$			0,779			Valid
$Y_{3.4}$			0,860			Valid
$Y_{1.1}$				0,851		Valid
$Y_{1.2}$				0,917		Valid
$Y_{1.3}$				0,898		Valid
$Y_{2.1}$					0,940	Valid
$Y_{2.2}$					0,834	Valid
$Y_{2.3}$					0,903	Valid
$Y_{2.4}$					0,816	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa semua indikator pada instrumen yang dipakai menyatakan hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance Extracted* (AVE)	*Cut Off*	Keterangan
X_1 Kompetensi	0,741	0,5	Valid
X_2 Lingkungan kerja	0,763	0,5	Valid
X_3 Disiplin kerja	0,633	0,5	Valid
Y_1 Komitmen organisasi	0,790	0,5	Valid
Y_2 Kinerja pegawai	0,765	0,5	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid (angka berwana hijau).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat diandalkan serta mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur.
Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunkana *Cronbach's alpha*.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Keterangan
X_1 Kompetensi	0,886	Reliabel
X_2 Lingkungan kerja	0,897	Reliabel
X_3 Disiplin kerja	0,831	Reliabel
Y_1 Komitmen organisasi	0,867	Reliabel
Y_2 Kinerja pegawai	0,896	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil reliabilitas tersebut, kuesioner menunjukkan indikator yang konsisten karena semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan memeriksa nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada bagian "*Inner VIF Values*". Kriteria yang dipakai menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak melebihi 5,00

maka tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas; sebaliknya, VIF di atas 5,00 menandakan adanya pelanggaran asumsi tersebut (ditandai dengan angka berwarna merah).

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	X1 Kompetensi	X2 Lingkungan kerja	X3 Disiplin kerja	Y1 komitmen organisasi	Y2 Kinerja pegawai
X_1 Kompetensi				1,317	1,317
X_2 Lingkungan kerja				1,340	1,674
X_3 Disiplin kerja				1,035	1,045
Y_1 Komitmen organisasi					1,351
Y_2 Kinerja pegawai					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan pada SmartPLS 3.0, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel Beban Kerja, *Work–Life Balance,* Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan, karena semua nilai VIF berada pada atau di bawah ambang batas 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menentukan apakah data setiap variabel dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Kriterianya menggunakan nilai skewness dan kurtosis (excess kurtosis), yang dianggap normal jika berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	-0.303	-0.505	Normal
$X_{1.2}$	-0.170	-0.338	Normal
$X_{1.3}$	-0.917	-0.139	Normal
$X_{1.4}$	-0.431	-0.472	Normal
$X_{2.1}$	-0.463	-0.404	Normal
$X_{2.2}$	-1.500	0.023	Normal
$X_{2.3}$	-1.541	-0.058	Normal
$X_{2.4}$	-1.482	-0.264	Normal
$X_{3.1}$	-0.403	0,200694444	Normal
$X_{3.2}$	-1.403	-0.205	Normal
$X_{3.3}$	-0.158	-0.756	Normal
$Y_{3.4}$	-1.078	-0.249	Normal
$Y_{1.1}$	0,154861111	-0.809	Normal
$Y_{1.2}$	-0.989	-0.248	Normal
$Y_{1.3}$	-0.044	-0.485	Normal
$Y_{2.1}$	-0.912	-0.598	Normal
$Y_{2.2}$	-0.518	-0.084	Normal
$Y_{2.3}$	-0.972	0.089	Normal
$Y_{2.4}$	-0.578	-0.000	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan telah berdistribusi normal, dikarenakan telah sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji goodness of fit bertujuan menilai seberapa baik kecocokan model penelitian dengan distribusi data dibandingkan dengan distribusi teoretis secara statistik. Model dianggap fit ketika struktur konseptual yang dikembangkan dalam penelitian selaras dengan kondisi nyata di lapangan.

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 8, August 2026 : 1705-1718
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i8.9486

Tabel 6.
Hasil *Uji Godness Of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	*Cut Off2*	Keterangan Model
SRMR	0,102	0,102	≤ 0.10	*Good Fit*
d_ULS	1,996	1,996	≥ 0.05	*Good Fit*
d_G	1,853	1,853	≥ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	219,666	219,666	Diharapkan Kecil	*Good Fit*
NFI	0,596	0,596	> 0.9 (mendekati 1)	*Marginal Fit*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil evaluasi Goodness of Fit (GOF) pada Tabel 6, nilai SRMR, Chi-Square, dan NFI memenuhi kriteria kelayakan model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi syarat Goodness of Fit yang ditetapkan..

Uji Koefisien Determinasi

Uji yang dilakukan terhadap *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penilaian diambil pada angka yang berada di kolom R-Square Adjusted dikarenakan variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih dari dua variabel.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

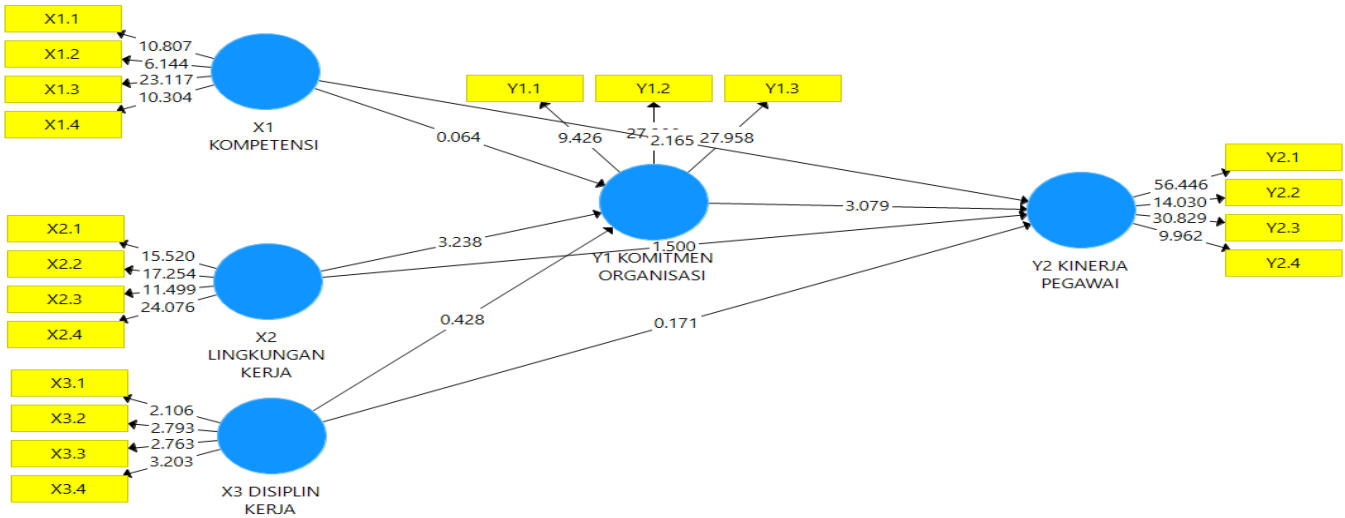
Variabel Terikat	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Y_1 *Burnout*	0,260	0,174
Y_2 Kinerja	0,598	0,534

Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

Dapat disimpulkan bahwa a. Variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Disiplin kerja (X3) Memengaruhhi Komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,174 atau sebesar 17,4% artinya mempunyai pengaruh yang sangat rendah dan sisanya 82,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
Selain itu, Variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Memengaruhhi Komitmen Organisasi (Y1) sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% artinya mempunyai pengaruh yang tinggi dan sisanya 46,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelutian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping.Uji ini bertujuaan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, t-*statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural *Smart* PLS

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS selanjutnya disajikan dalam Tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	*Original Sample (O)*	*T-Statistics (O/STDEV)*	*P Values*
X1 Kompetensi -> Y1 Komitmen Organisasi	-0,015	0,064	**0,949**
X2 Lingkungan Kerja -> Y1 Komitmen Organisasi	0,497	3,238	**0,001**
X3 Disiplin Kerja -> Y1 Komitmen Organisasi	0,087	0,428	**0,669**
X1 Kompetensi -> Y2 Kinerja Pegawai	0,366	2,165	**0,031**
X2 Lingkungan Kerja -> Y2 Kinerja Pegawai	0,236	1,500	**0,134**
X3 Disiplin Kerja -> Y2 Kinerja Pegawai	0,037	0,171	**0,864**
Y1 Komitmen Organisasi -> Y2 Kinerja Pegawai	0,399	3,079	**0,002**
X1 Kompetensi -> Y1 Komitmen Organisasi -> Y2 Kinerja Pegawai	-0,015	0,064	**0,949**
X2 Lingkungan Kerja -> Y1 Komitmen Organisasi -> Y2 Kinerja Pegawai	0,497	3,238	**0,001**
X3 Disiplin Kerja -> Y1 Komitmen Organisasi -> Y2 Kinerja Pegawai	0,087	0,428	**0,669**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji Hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (-0,015) dengan nilai T-statistik yaitu 0,064 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,949** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi(Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus telah memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, namun kompetensi tersebut belum secara langsung meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena komitmen pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, kepuasan kerja, serta penghargaan yang diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh radlyah dkk (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji Hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,497) dengan nilai T-statistik yaitu 3,238 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,001** (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar pegawai, serta dukungan dari pimpinan di Kecamatan Asembagus dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dan dihargai dalam bekerja, sehingga meningkatkan rasa loyal dan keterikatan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh zahira dkk (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji Hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,087) dengan nilai T-statistik yaitu 0,428 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,669** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi(Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus telah berusaha menaati aturan dan menyelesaikan tugas dengan baik, namun tingkat kedisiplinan tersebut belum secara langsung meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini dapat terjadi karena komitmen pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan penghargaan yang diterima. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh fibriyani & nugroho (2023).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,366) dengan nilai T-statistik yaitu 2,165 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,031** (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif dan

signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Neo (2020), Bimantara *et. al.* (2024) dan Badriya *et. al.* (2024). Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Bimantara *et.al* (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,236) dengan nilai T-statistik yaitu 1,500 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,134** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan kondisi lingkungan kerja yang cukup nyaman belum secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai tetap dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mufida *et. al.* (2025). Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Basirun dkk (2022) dan Fikri *et. al.* (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji Hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,037) dengan nilai T-statistik yaitu 0,171 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,864** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus yang memiliki kedisiplinan dalam mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas belum tentu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, karena kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Yulianingtyas *et. al.* (2023). Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Fitriyani dkk (2025).

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji Hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,399) dengan nilai T-statistik yaitu 3,079 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,002** (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus yang memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rizal dkk (2023).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (-0,006) dengan nilai T-statistik 0,062 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,951** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1), dengan demikian **hipotesis ke 8 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan pegawai Kecamatan Asembagus yang memiliki kompetensi dalam bentuk pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik belum tentu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga kompetensi tersebut belum mampu memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai tetap dapat menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki, sementara rasa loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pimpinan, penghargaan, dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, kompetensi belum mampu menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Deddy (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,199) dengan nilai T-statistik 2,360 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,019** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1), dengan demikian **hipotesis ke 9 diterima**.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai merasa lebih dihargai, memiliki keterikatan terhadap organisasi, dan terdorong untuk melaksanakan tugas

dengan lebih baik. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pegawai, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika komitmen pegawai meningkat, pegawai cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Frengki (2025).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,035) dengan nilai T-statistik 0,445 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,657** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui Komitmen organisasi (Y1), dengan demikian **hipotesis ke 10 ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa di lapangan kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas belum mampu meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai yang disiplin belum tentu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sementara kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Syafry (2024).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi(Y1), dengan demikian Hipotesis ke 1 ditolak.
2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y1), dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima.
3) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi(Y1), dengan demikian Hipotesis ke 3 ditolak..
4) kompetensi berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y1), dengan demikian Hipotesis ke 4 diterima.
5) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y1), dengan demikian Hipotesis ke 5 ditolak.
6) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian Hipotesis ke 6 ditolak.
7) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian Hipotesis ke 7 diterima.
8) Kompetensi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1), dengan demikian hipotesis ke 8 ditolak.
9) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1), dengan demikian hipotesis ke 9 diterima.
10) Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui Komitmen organisasi (Y1), dengan demikian hipotesis ke 10 ditolak.

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam mengembangkan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Universitas juga diharapkan dapat memperkaya koleksi penelitian serta mendorong kerja sama penelitian dengan instansi pemerintah maupun organisasi lainnya agar menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Bagi Kantor Kecamatan Asembagus

Berdasarkan hasil penelitian, Kantor Kecamatan Asembagus disarankan untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan lingkungan kerja, karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta mendukung komunikasi dan kerja sama antar pegawai.

Selain itu, meskipun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi belum mampu meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, workshop, maupun pengembangan keterampilan tetap perlu dilakukan dan diimbangi dengan upaya meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Disiplin kerja juga perlu terus ditingkatkan melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil. Walaupun dalam penelitian ini disiplin kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja pegawai, budaya disiplin tetap menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik**.**

Bagi peneliti lainnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintah atau organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai**.**

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

Alwi, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Badriyah, N, Pramesthi, R. A & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja,Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Asn Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME).* FEB UNARS. Volume 3 (3):544 – 557. https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868

Bimantara, A, Fandiyanto, R & Tulhusnah, L. (2024). Dampak Budaya Organisasi Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (2): 322-334. https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4842

Boediharjo. (2017). Kinerja Organisasi. Jakarta: Roda Publik.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Darmawan, D. (2019). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.

Deddy Pandaleke E Arwaty 2022" pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. DOI: 10.35794/emba.v4i2.12604

Fikri, M. A, Arief, M. Y & Minullah. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10) 2396-2413. https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3668

Frengki Syafry (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.2414

GV Fibriani, N Nugroho 2023 "Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi PT Kereta Api Indonesia" https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.6051

M Rizal, HV Alam, LL Asi 2023 "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota gorontalo https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18216

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mufida, Nurul Lailatul; Minullah, Minullah; Pramesthi, Riska Ayu. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 4 (5): 1085 – 1103. https://doi.org/10.36841/jme.v4i5.6954

N Fitriani, MIM Haeruddin, Z Ruma, TSP Dipoatmodjo, RA Hamka2025 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. https://doi.org/10.55606/makreju.v3i1.3668

Neo Politea, 2020pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan dinas pemuda dan olahraga kota bandung. https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105

Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.

R Basirun, A Mahmud, MH Syahnur2022 "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Radlyah Hasan Jan, Faradila Hasan, 176-190, 2020" pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada perguruan tinggi keagamaan islam negeri di indonesia timur" https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.852

Santoso, et al. (2024). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi dan Manajemen.

Sari. (2020). Disiplin kerja dalam organisasi. Jurnal Manajemen.

Silaen, N. R., et al. (2021). Pengaruh kinerja pegawai dalam organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid

untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soegeng Tahir. (2011). Metodologi penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudarmanto. (2014). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Pengukuran, dan Implikasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudaryono. (2019). Metodologi penelitian pendidikan. Jakarta: Kencana.

Sudijono, A. (2011). Pengantar statistik pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supranto, J. (2018). Statistik teori dan aplikasi. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenadamedia Group (Kencana).

Syafry et al. (2024) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.2414

Wahyudi, & Salman, K. R. (2020). Akuntansi Manajemen: Alat Bantu Pengambilan Keputusan Manajerial. Surabaya: Penerbit UTM Press.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.

Yulianingtiyas, Liana; Ediyanto, Ediyanto; Minullah, Minullah. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEEB UNARS. Volume 2 (4): 595-613. https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341

Zahira, Handaru, Wolor 2023 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X" https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no1.515.