

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF PAMONG PRAJA POLICE PERSONNEL, SEMARANG CITY

Khusnul Qori ¹⁾ Maria Magdalena M, SE,MM ²⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran
^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun kolektif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 178 pegawai PNS non-ASN Satpol PP. Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 64 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Sebelum menganalisis regresi linier berganda dilakukan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Semarang terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work environment and organizational commitment both partially and collectively on the performance of the Semarang Civil Service Police Unit employees. The population in this study were 178 non-ASN employees of the Civil Service Police Unit of Semarang City. The sample in this study, using the Slovin formula and obtained as many as 64 people. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS. Before analyzing multiple linear regression, the Classical Assumption Test was performed. The results of this study indicate that leadership has a positive effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance. Leadership, work environment and organizational commitment both jointly affect the performance of the Semarang City Civil Service Police Unit employees on employee performance.

Keywords: leadership, work environment, organizational commitment and employee performance

Pendahuluan

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat pemerintah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengelolaan unit dan sub unit dalam sebuah sistem yang terorganisir, karena menyangkut faktor manusiawi yang didalamnya terdapat kemampuan /skill, emosi, motivasi, mental yang berbeda hambatan dan kesulitan yang berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab

dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai. Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena yang diperoleh dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja pegawai, walaupun di tahun 2019 mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil survey di lapangan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kota Semarang kurang maksimal karena banyaknya tugas-tugas yang tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Ini menyebabkan pencapaian target yang diharapkan Satpol PP Kota Semarang pada bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat tidak maksimal dan berimbas kepada tersendatnya tugas-tugas yang akan diberikan selanjutnya. Permasalahan tersebut dapat disebabkan antara lain karena pimpinan kurang berkonsultasi dengan anggota/kelompok, pimpinan tidak menegur apabila pegawai tidak menaati peraturan, kurang adanya ketegasan yang diberikan pimpinan terhadap bawahan.

Penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu, sehingga pegawai yang bekerja akan menjadi tertekan dan pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang rendah.

Kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa 18 orang pegawai dari 30 responden menyatakan bahwa tidak nyaman dengan kepemimpinan pada saat ini. Ketidaknyamanan disebabkan karena pimpinan yang tidak dekat dengan bawahannya. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal, karena ketidaknyamanan kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017) dan Srikaningsih (2017) menemukan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Hartanto (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Satu faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja (Flippo, 2008:14). Pengertian lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas diberikan (Nitsemito, 2002:25). Secara keseluruhan lingkungan kerja terdapat 2 bagian antara lain: lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayati, 2009: 21).

Lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sudah cukup baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian Shalahuddin (2013); Srikaningsih (2017) dan Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) menemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2016); Basori, Rahiawan dan Daenulhay (2017) dan Hidayati (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor komitmen organisasional juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang

merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan yang cenderung senang membantu, dan dapat dapat bekerja sama, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) seorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran. Rata-rata kehadiran pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang pada tahun 2019 persentase setiap bulan semakin menurun. Hal ini berarti tingkat ketidakhadiran apel pegawai semakin meningkat. Ketidakhadiran apel pegawai mengakibatkan capaian kinerja kurang tercapai secara maksimal dan ketidakhadiran apel pegawai merupakan salah satu indikasi dari komitmen organisasional yang belum maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017); Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) dan Hidayati (2019) menemukan bukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2016) dan Hidayati dan Rahmawati (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena kinerja dan perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”**.

Telaah Pustaka

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja pegawai sebenarnya mengacu pada istilah kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian, yaitu: (Sudarmanto, 2009)

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001: 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Berdasarkan definisi tersebut Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan

efektivitas (Richard, 2003). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu (Miner, 1988).

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Ricard, 2003).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran – ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Miner (1988) dalam Sudarmanto, (2009), mengemukakan indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas.
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kerja sama.
Kerjasama merupakan kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi

Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada era saat ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri

para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Hasibuan (2011) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik penerapan kepemimpinan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017) dan Sriekaningsih (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Pramudyo, 2010). Menurut Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Baiknya kondisi lingkungan kerja apabila manusia mampu menjalankan kegiatannya secara optimal/maksimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak pada waktu yang lama, demikian pula lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lama dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada suatu organisasi, lingkungan kerja secara non fisik adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Shalahuddin (2013), Sriekaningsih (2017) dan Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) menemukan bukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2015). Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut (Khan et al., 2010). Penelitian yang telah dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017); Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) dan Hidayahati (2019)

membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

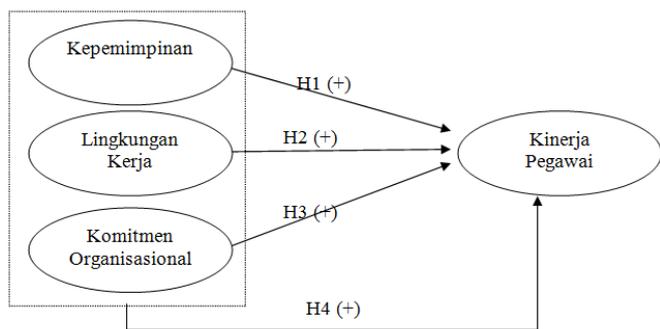
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional (Kasmir, 2016). Baiknya kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan tersedianya lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Tingginya komitmen organisasional pada pegawai akan memberikan loyalitas yang tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka di susun hipotesis sebagai berikut :

H4 : kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model penelitian

Berdasarkan gambaran tersebut, hubungan antar variabel akan diperlihatkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang berjumlah 178 orang.

Untuk menentukan besarnya jumlah responden atau sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Prasetyo, 2005) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N: Populasi

n: Sampel

e: Tingkat kesalahan penarikan sampel 10% dan tingkat kepercayaan 90%

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,1)^2}$$

$$n = \frac{178}{2,78}$$

$$n = 64$$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh di atas maka ukuran sampel yang diteliti adalah 64 responden.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

Teknik Analisis Data

Hipotesis 1-4 dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Untuk itu sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pengujian normalitas dan asumsi klasik.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Regresi Linear

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.003	.431		-.007	.995
	Kepemimpinan	.327	.109	.354	3.010	.004
	Lingkungan Kerja	.405	.122	.379	3.323	.002
	Komitmen Organisasional	.258	.111	.206	2.326	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,003 + 0,327 (X_1) + 0,405 (X_2) + 0,258 (X_3) + e$$

Tabel 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.643	.53776

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai *adjusted R square* adalah 0,643. Hal ini berarti 64,3 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional). Sedangkan sisanya 35,7 persen (100%-

64,3%= 35,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, misalnya budaya organisasi (Ghozali, 2011).

Hipotesis dan Pembahasan

1. Penguji hipotesis 1: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Batasan menentukan hipotesis
- Ho : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- Ha : $b_1 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

b. Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 1 di atas, nilai t hitung kepemimpinan (X_1) 3,010 > t tabel 1,67 pada taraf signifikan 0,004 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berarti semakin baik kepemimpinan, maka akan kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Penguji hipotesis 2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Batasan menentukan hipotesis
- Ho : $b_2 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- Ha : $b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

b. Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 1 di atas, nilai t hitung lingkungan kerja (X_2) 3,323 > t tabel 1,67 pada taraf signifikan 0,002 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan kinerja pegawai semakin meningkat.

3. Penguji hipotesis 3: komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Batasan menentukan hipotesis
- Ho : $b_3 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai
- Ha : $b_3 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

b. Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 1 di atas, nilai t hitung komitmen organisasional (X_3) 2,323 > t tabel 1,67 pada taraf signifikan 0,023 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga komitmen organisasional (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berarti semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan kinerja pegawai semakin meningkat.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hipotesis keempat diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.741	3	11.247	38.892	.000 ^a
Residual	17.351	60	.289		
Total	51.093	63			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 hasil dari F hitung sebesar 38,892 dengan tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada era saat ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Hasibuan (2011) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik penerapan kepemimpinan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017) dan Srikaningsih (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Pramudyo, 2010). Menurut Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Baiknya kondisi lingkungan kerja apabila manusia mampu menjalankan kegiatannya secara optimal/maksimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak pada waktu yang lama, demikian pula lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lama dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada suatu organisasi, lingkungan kerja secara non fisik adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013), Srikaningsih (2017) dan Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) menemukan bukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2015). Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut (Khan et al., 2010). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis (2017); Saleh, Mashita dan Anggresta (2019) dan Hidayah (2019) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional (Kasmir, 2016). Baiknya kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan tersedianya lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Tingginya komitmen organisasional pada pegawai akan memberikan loyalitas yang tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan, sebagai berikut:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber data pokok, yakni terbatas hanya pada pegawai pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen tertulis, selain itu kuesioner juga tidak dibagikan pada seluruh pegawai non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka ada beberapa saran sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak manajemen antara lain:

1. Kepemimpinan, manajemen perlu memperhatikan mengenai sosok pimpinan yang mampu menciptakan rasa aman di lingkungan kantor, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, manajemen perlu memperhatikan mengenai peralatan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlengkapan peralatan kerja yang dibutuhkan pegawai, sehingga pegawai akan bekerja secara maksimal
3. Komitmen organisasional, manajemen perlu memperhatikan mengenai kesediaan pegawai untuk mengorbankan kepentingan pribadi untuk instansi. Hal

ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik bagi pegawai yang loyal.

4. Untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada seluruh pegawai ASN Dan Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang,.
5. Selain itu untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan beberapa variabel penelitian, misalkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan *reward* yang akan memberikan bukti empiris berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra WacanaMedia.
- Arif, N., & Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arifin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Basori, Prahiawan, Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2): hh.149-157
- Colquitt, J. A., Jeffery, A. L., & Michael, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Indeks.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. J., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, E.P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dishubinfokom Kabupaten Sukoharjo). *EXCELLENT- Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior* Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-2700
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, D, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*. Volume 4, Nomor 1, Mei 2019, Halaman 22 – 32
- Hidayati, Tetra & Rahmawati. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 13, (1), ISSN print: 1907-3011, ISSN online: 2528-1127
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. d. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lovina, Hendriani, H & Marnis. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio* Vol. 5 No. 2, Juni 2017
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Organizational Behavior*. United State America: Pearson.
- Ruslan, R. (2008). *Manajemen Public Relatoinis & Media Komunikasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Saleh, Mashita & Anggresta. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* Vol. 6 No. 1. hal 32-44
- Shalahuddin, Ahmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sriekaningsih, Ana. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Danlingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadapkinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*. Volume 13/No. 1/2017
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- V, R., & D, M. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

