

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan
Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Egawai Pada Kantor Pengadilan Agama
Rantauprapat

Rahma Marsella Hasibuan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
ellahasibuan1998@gmail.com

Abstract

Discipline is a form of awareness of a person to obey or obey the rules and values or social norms that apply. Work discipline for employees is used as a reference or benchmark for the success of human resources to use all their abilities to achieve everything they want. This study aims to examine the factors that affect the work discipline of employees at the Religious Court office Rantau Prapat. These factors include work environment, supervisor supervision, compensation, and commitment. The population that will be used as a study is the Office of religious court employees rantauprapat totaling 40 people. In this study the authors took samples using probability sampling with simple random sampling technique approach. The data sources used are primary data with questionnaires and secondary data with company data. Data analysis method using multiple linear regression analysis method by performing classical assumption test in data management. The results of this study concluded that the factors of work environment, supervisor supervision, compensation, and commitment have a positive effect on the work discipline of employees at the Office of the Religious Court Rantauprapat.

Keywords: Work Environment, Supervisor Supervision, Compensation, Commitment, And Work Discipline.

Pendahuluan

Disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran seseorang untuk mematuhi atau menaati peraturan-peraturan dan nilai atau norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja bagi pegawai dijadikan sebagai acuan atau patokan keberhasilan sumber daya manusia untuk menggunakan segala kemampuan yang dimiliki guna mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya. Sedangkan disiplin itu sendiri mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi.

Landasan Teori
Penelitian Terdahulu

(Sibarani, 2012) Dengan judul penelitian: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang, tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap pekerjaan Disiplin pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan variabel independen seperti lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja, serta variabel dependen adalah disiplin kerja. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel Metode yang digunakan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling dan diperoleh sampel sebanyak 71 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang meliputi indeks variabel, validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan uji regresi linier berganda, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan Kompensasi memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dan yang terakhir, motivasi kerja memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan disiplin. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh pekerjaan lingkungan, kompensasi kepuasan, dan motivasi kerja sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di mana penelitian tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Menurut (Andrew, 2013) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengawasan Atasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Mangkunegara, 2004)

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melayu & S.p.d, 2012)

Komitmen

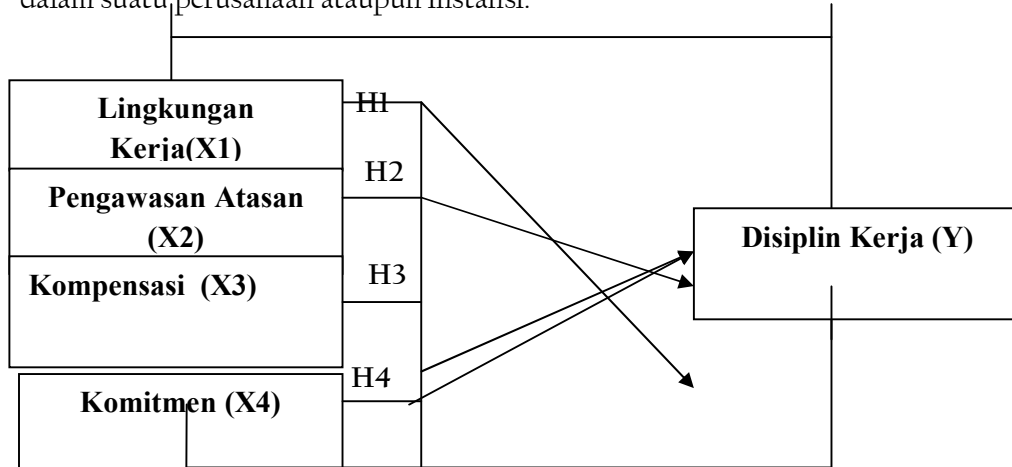
Menurut (Amrulloh, 2017) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010)“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa yang tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis dari variabel tingkat pendidikan, keterampilan kerja, promosi jabatan, dan sikap kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan ataupun instansi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

(Sugiono, 2013) “ Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti”. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis didalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Rantauprapat
2. Pengawasan atasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Rantauprapat
3. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Rantauprapat
4. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Rantauprapat
5. Lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Pengadilan Agama Rantauprapat

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengadilan Agama Rantauprapat Penelitian dilaksanakan dari bulan Februari s/d Juli 2020.

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Pegawai Kantor Pengadilan Agama RantauPrapat yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Pengadilan Agama Rantauprapat Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan probability sampling dengan pendekatan teknik simple random sampling,. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, dimana sejumlah 40 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.637	1.284		9.845	.000
	Lingkungan kerja (X1)	.094	.077	.212	2.895	.000
	Pengawasan atasan(X2)	.164	.426	.573	.2385	.003
	Kompensasi (X3)	.019	.348	.070	2.055	.001
	Komitmen (X4)	.081	.339	.004	2.204	.001

a. Dependent Variable: Y

Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah : 70

$$Y = 0.12.637 + 0,094X1 + 0,164X2 + 0.019X3 + 0.081 + e$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 0.12.637 nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi, komitmen tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja sebesar 0.12.637.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) = 0.094 nilai ini mempunyai arti jika lingkungan pendidikan naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0.094.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan atasan (X2) = 0.164 nilai ini mempunyai arti jika pengawasan atasan naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0.164.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) = 0.019 nilai ini mempunyai arti jika kompensasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.019.

5. Koefisien regresi variabel komitmen (X4) = 0.081 nilai ini mempunyai arti jika komitmen pegawai naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.081.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.637	1.284		9.845	.000
	Lingkungan kerja (X1)	.094	.077	.212	2.895	.000
	Pengawasan atasan(X2)	.164	.426	.573	.2385	.003
	Kompensasi (X3)	.019	.348	.070	2.055	.001
	Komitmen (X4)	.081	.339	.004	2.204	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Tabel 2 menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (2.895) dengan nilai sig sebesar 0,000, pengawasan atasan (2.385) nilai sig sebesar 0,003, kompensasi sebesar (2.055) dengan nilai sig 0.001 dan komitmen sebesar (2.204) dengan nilai sig sebesar 0.001 sedangkan untuk nilai t tabel dicari pada tabel t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k) = (32-5) = 27$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.051.

Untuk variabel lingkungan kerja hitung > t tabel (2.895 > 2.051) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Rantauprapat maka dengan demikian hipotesis diterima.

Untuk variabel pengawasan atasan, thitung > t table (2.385 > 2.051) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka secara parsial variabel pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat maka dengan demikian hipotesis diteima.

Untuk Variabel kompensasi .thitung > t tabel (2.055 > 2.051) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat Dengan demikian hipotesis diterima.

Untuk variabel komitmen, t hitung $>$ t tabel ($2.204 > 2.051$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka secara parsial variabeli komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat Dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji secara serempak lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.377	4	2.344	3.001	.000 ^a
	Residual	21.092	27	.781		
	Total	30.469	31			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 3 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 3.001 dan nilai signifikan 0,001 dengan hitungan $(k - 1) = (5-1) = 4$ sedangkan Df 2 diperoleh perhitungan $(n-k) = (32-4) = 28$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai Ftabel = 2.71 nilai F hitung $>$ F tabel = $3.001 > 2,71$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara simultan variabel lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat dengan demikian hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Hasil penelitian koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

		Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.555 ^a	.308	.205	.884	1.955	

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

minasi (R2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,205 Nilai ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengawasan atasan, Kompensasi dan komitmen sebesar 20,5%, sedangkan

sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 2.895 dengan signifikansi sebesar 0,000

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis pertama yang diduga lingkungan kerjamempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Rifka Anissa Oktaria, RiniNugrahenil(2017),, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengawasan atasan terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.385 dengan signifikansi sebesar 0,003.

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis kedua yang diduga pengawasan atasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap didiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Deski Shintaomil, Winata Wira², dan Akhirman³ (2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan atasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antarakompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.055 dengan signifikansi sebesar 0,001.

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis ketiga yang diduga kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Rantauprapat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen terhadap disiplin kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.204 dengan signifikansi sebesar 0,001.

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis keempat yang diduga komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Deski Shintaomil, Winata Wira², dan Akhirman³(2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap disiplin kerja pegawai.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi, dan komitmen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat. Nilai R Square pada kolom ketiga (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,205. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 20,5% disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat

yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi, dan komitmen Sisanya yaitu 79,5% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat , dimana nilai thitung (2.895) > t tabel (2.051) pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat dimana nilai thitung (2.385) > t tabel (2.501) pada taraf signifikan $0,003 > 0,05$.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat, dimana nilai thitung (2.055) > t tabel (2.051) pada taraf signifikan $0,001 > 0,05$.
4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat, dimana nilai thitung (2.204) > t tabel (2.051) pada taraf signifikan $0,001 > 0,05$.
5. Lingkungan kerja, Pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantauprapat, dimana nilai F hitung (3.001) > (2,71) dan taraf signifikan $0,00 < 0,05$.
6. Nilai R square sebesar 0,205 (20,5%) Hasil ini mengandung pengertian bahwa kinerja mampu dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, promosi jabatan dan sikap kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja
2. Sebaiknya instansi memberikan kompensasi agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga berdampak dalam pencapaian prestasi kerja.
3. Dalam upaya peningkatan disiplin kerjapegawai agar tercapai hasil yang lebih baik lagi, hendaknya instansi juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amrulloh, A. M. K. (2017). kepemimpinan kepala desa. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Fasilitas Kantor Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukarejo, 13(1), 22-23.

- Andrew. (2013). analisis kinerja pegawai. In Manajemen sumber daya manusia perusahaan (pp. 10-12). karya kencana.
- Mangkunegara. (2004). KESEHATAN KERJA. In Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional (pp. 161-162). gamedia.
- Melayu, & S.p.d, H. (2012). peningkatan kinerja pegawai. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 102). Bumi Aksara.
- Sibarani, M. (2012). kesehatan kerja. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Minat Kerja Di Pertamina, 13(1), 113.
- Sugiono. (2013). metopel. In metode penelitian (p. 117). Cv. Pustaka setia.
- Sutrisno, E. (2010). tipe kinerja pegawai. In Manajemen sumber daya manusia (edisi pert, p. 151). penerbit kencana.