PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LANGSA LAMA

Lerdi Yanti Sigalingging^{1)*}, Muhammad Rizqi Zati²⁾, Dhian Rosalina³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

Penulis Korespondensi: lerdisigalingging@gmail.com, Rizqi_zati@unsam.ac.id, Dhian.rosalina@unsam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of supervision, work environment, and organizational commitment on employee performance at the Langsa Lama District Office. This research uses quantitative methods. The analytical method used is the multiple linear regression method. The sample in this study was 52 people, using a saturated sampling method, where the entire population would be sampled. In this research, data collection uses interview and questionnaire techniques, where the questionnaire has been tested for validity and reliability. The results of the t test on the supervision variable have an insignificant influence on employee performance at the Langsa Lama District Head Office, the work environment variable has a positive and significant influence on employee performance at the Langsa Lama District Head Office, and the organizational commitment variable has a positive and significant influence on employee performance at the Langsa Lama Subdistrict Office. The results of the F test simultaneously have a significant influence on employee performance at the Langsa Lama District Head Office. The conclusion of this research is that the low level of supervision that occurs at the Langsa Lama Subdistrict Office will result in performance decreasing, thereby causing the goals of the agency to not be achieved, therefore it is very necessary for leaders to be firm and pay attention to each employee's performance, and so Also, the working environment at the Langsa Lama District Head's Office is very good, where the conditions in the agency are all conducive and comfortable, so this is able to increase employees to obtain even better performance, and the organizational commitment that every employee of the Office has. The Langsa Lama sub-district head is in the high category, this can be seen from the contribution and readiness of the employees to carry out their work which is always completed well and the level of employee desire to always stay with the agency is very large.

Keywords: Supervision, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance

Article Information:

Received Date: 19 September 2023

Revised Date: 28 September 2023

Accepted Date: 29 Oktober 2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dan dibutuhkan dalam kinerja dan akan digunakan untuk mendapatkan tujuan dari setiap organisasi ataupun instansi pemerintahan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif oleh organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah bukan sekedar pengetahuan, pengalaman, tetapi sebagai hal yang paling utama untuk diandalkan dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas. Organisasi merupakan suatu perkumpulan yang lebih dari satu orang, yang memiliki kerjasama yang baik dan memiliki tujuan untuk mencapai apa yang akan diinginkan, yang dimana setiap orang yang tergabung dalam organisasi tersebut, akan melibatkan dirinya untuk melakukan kegiatan yang telah ditetapkan, dan membantu mencapai tujuan tersebut, organisasi tersebut seperti, perusahaan, dan instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan yang akan diinginkan dibutuhkan organisasi yang mampu mengatasi setiap masalah yang terjadi pada karyawan ataupun pegawainya dan harus mampu mengatasi rendahnya sumber daya yang dimiliki oleh tenaga kerjanya, karena dalam organisasi yang dibutuhkan adalah pegawai yang memiliki kualitas tinggi akan kerjanya, dan kompetitif untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan kepada pegawai adalah jalan untuk menciptakan pribadi yang lebih berkualitas yang memiliki kemampuan kerja terhadap suatu organisasi tersebut, dengan tujuan untuk mencapai apa yang telah diinginkan organisasi.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang yang secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan, ketika sudah melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya. Fokus dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Langsa Lama. Kantor Camat merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berhadapan secara langsung dengan masyarakat dan melayani kebutuhan masyarakat. Kantor Camat memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Kasus yang terjadi di Kantor Camat Langsa Lama ialah kinerja yang sangat menurun, hal ini diakibatkan oleh kemampuan ataupun pemahaman beberapa pegawai pada bidang teknologi masih kurang, berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 orang responden sebanyak 8 orang tidak bisa menggunakan komputer, 6 orang kurang memahami dalam menjalankan program *Microsoft office* seperti *Word* dan *Excel*, sehingga hal ini mengakibatkan pekerjaan terhambat dan kinerja yang kurang baik. Tentu saja hal ini berdampak terhadap pegawai dan mengurangi rasa kepercayaan seseorang pemimpin terhadap pegawainya atas tugas yang diberikan. Pada variabel pengawasan masalah yang terjadi adalah kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, dibidangnya masing-masing. Hal ini disebabkan karena pengawasan masih kurang baik diterapkan, dan berdasarkan wawancara terhadap beberapa pegawai, bahwa pengawasan tidak dilakukan setiap hari, namun setahun sekali. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja menjadi buruk. Pada variabel lingkungan kerja masalah yang terjadi adalah kurangnya kebersihan dalam ruangan maupun diluar ruangan sehingga pegawai tidak merasa nyaman dalam bekerja, dan kondisi warna dinding pada ruangan kerja kurang mendukung, yang bisa membuat para pegawai kurang fokus dalam bekerja, dan akan mengurangi tingkat keinginan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pada variabel komitmen organisasi masalah yang terjadi adalah adanya sikap ataupun tindakan beberapa pegawai yang tidak terlalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga membiarkan tugas tersebut menumpuk, hal ini menunjukkan bahwa kesiapan dan kontribusi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih rendah, dan hal ini akan berdampak negatif untuk kinerja dan tujuan dari organisasi ini dan pegawai tidak menganggap bahwa masalah yang terjadi di organisasi tersebut tidak dianggap menjadi masalahnya, serta pegawai tidak merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut. Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil research gap pada penelitian terdahulu, dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Margaret (2017), yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan

terhadap kinerja karyawan, Andi Jusdiana Ahmad (2022) dan Audrey Josephin dan Dhyah Harjanti (2017), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Moh. Rizal Dkk (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah penelitian ini tidak memasukkan variabel intervening yang gunanya untuk menjadikan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja menjadi hubungan yang tidak langsung, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini adalah dari segi objek dan responden.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap orang, yang nantinya akan dibandingkan dengan seluruh kriteria yang telah diterapkan pada perusahaan, (Robbins, 2018). Kinerja merupakan adanya hasil kinerja yang secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh setiap karyawan, dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu pemantauan dan tindakan yang secara langsung atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan ataupun pegawai, dengan tujuan untuk memastikan bahwasanya seluruh kegiatan tersebut berjalan dengan lancar, (Daulay, 2020). Pengawasan ialah adanya bentuk pengamatan yang biasanya dilakukan secara keseluruhan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sudah berjalan dengan baik atau tidak.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan, suatu kondisi dan tempat untuk sejumlah kelompok yang telah disediakan fasilitas sebagai alat pendukung dalam bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan hubungan umum yang terbentuk dengan karyawan ditempat kerja, dimana segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan yang menunjukkan seseorang seberapa besar seseorang tersebut selalu memihak dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut, (Wahyudi dan Salam, 2020). Komitmen organisasi adalah suatu sikap seseorang karyawan yang mencerminkan loyalitas ataupun kesetiaan karyawan, yang siap untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi dan selalu menjaga hubungan yang baik terhadap organisasinya dan memiliki rasa keterkaitan yang tinggi untuk organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Langsa Lama.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Langsa Lama dengan jumlah 52 orang pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh, teknik penentuan sampel jenuh ialah, jika semua populasi akan dipilih sebagai sampel.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini meliputi, uji parsial (uji t), yang tujuannya untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh terhadap dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusannya ialah, jika nilai sig lebih kecil 0,05 maka dikatakan signifikan. Uji simultan (uji F) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi, merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang telah dibentuk dengan tujuan untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)				
1.	Y1.1	0,845	0,361	Valid
2.	Y1.2	0,626	0,361	Valid
3.	Y1.3	0,733	0,361	Valid
4.	Y1.4	0,733	0,361	Valid
5.	Y1.5	0,865	0,361	Valid
6.	Y1.6	0,820	0,361	Valid
7.	Y1.7	0,513	0,361	Valid
8.	Y1.8	0,765	0,361	Valid
Pengawasan (X1)				
1.	X1.1	0,607	0,361	Valid
2.	X1.2	0,483	0,361	Valid
3.	X1.3	0,793	0,361	Valid
4.	X1.4	0,774	0,361	Valid
5.	X1.5	0,603	0,361	Valid
6.	X1.6	0,617	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1.	X2.1	0,877	0,361	Valid
2.	X2.2	0,878	0,361	Valid
3.	X2.3	0,855	0,361	Valid
4.	X2.4	0,715	0,361	Valid
5.	X2.5	0,773	0,361	Valid
6.	X2.6	0,456	0,361	Valid
7.	X2.7	0,751	0,361	Valid
8.	X2.8	0,711	0,361	Valid
9.	X2.9	0,519	0,361	Valid
10.	X2.10	0,283	0,361	Tidak Valid
11.	X2.11	0,191	0,361	Tidak Valid
12.	X2.12	0,626	0,361	Valid
13.	X2.13	0,696	0,361	Valid
14.	X2.14	0,656	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X3)				
1.	X3.1	0,709	0,361	Valid
2.	X3.2	0,665	0,361	Valid
3.	X3.3	0,582	0,361	Valid
4.	X3.4	0,658	0,361	Valid
5.	X3.5	0,537	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui variabel kinerja seluruh pernyataannya sudah valid, dan variabel pengawasan seluruh pernyataan sudah valid, pada variabel komitmen organisasi seluruh pernyataannya sudah valid,

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	Reliabel
Pengawasan (X1)	0,714	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,884	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,605	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pengawasan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68976992
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.089
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji One Sample Kolmogrov Smirnov adalah 0,200 > 0,05, maka data ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.857	1.167
Lingkungan Kerja	.613	1.632
Komitmen Organisasi	.633	1.580

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel yang ada diatas bahwa diketahui nilai Tolerance pada pengawasan $0,857 > 0,1$, dan nilai Variance Inflation Factor $1,167 < 10$, pada variabel lingkungan kerja nilai Tolerance sebesar $0,613 > 0,1$, sedangkan nilai Variance Inflation Factor $1,632 < 10$, dan variabel komitmen organisasi nilai Tolerance $0,633 > 0,1$, dan nilai Variance Inflation Factor $1,580 < 10$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig
1. (Constant)	.649	.520
Pengawasan	.837	.406
Lingkungan Kerja	-.716	.478
Komitmen Organisasi	-.214	.832

Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa diperoleh nilai signifikansi antara variabel bebas dan absolute residual lebih besar dari $0,05$, pada variabel pengawasan $0,406$, pada variabel lingkungan kerja $0,478$ dan variabel komitmen organisasi $0,832$, karena nilai signifikansinya lebih dari $0,05$ maka data ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.845	8.352
Pengawasan	-.196	.155
Lingkungan Kerja	.231	.094
Komitmen Organisasi	.803	.227

$$Y = 14.845 - 0,196X_1 + 0,231X_2 + 0,803X_3$$

Maka persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. konstanta sebesar $14,845$, artinya jika pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, maka kinerja pegawai akan bernilai tetap.
2. Variabel pengawasan menunjukkan pengaruh yang negatif, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,196$, yang artinya jika pengawasan mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar $-0,196$ satuan, dengan asumsi variabel pengawasan tetap.
3. Variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar $0,231$, yang artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,231$ satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tidak berubah (tetap).
4. Variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar $0,803$, yang artinya jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,803$ satuan, dengan asumsi variabel komitmen organisasi tidak berubah (tetap).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t bisa dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5% , maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan dengan nilai sig $0,212 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan pengawasan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja dengan nilai sig $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima, dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, maka H_3 diterima, dan komitmen organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F

	Model	Sig.
1.	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai f sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima dan dinyatakan pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	.460

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R Square 0,460 atau sebesar 46,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa dampak variabel pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama. Sementara sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, stress kerja dan kepemimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, hal ini diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,212 > 0,05$. Pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Camat Langsa Lama, masih sangat rendah, dan tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari fenomena yang telah di uraikan pada bab 1 yang menjelaskan bahwa, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak setiap hari tetapi hanya setahun sekali, hal inilah yang menyebabkan pengawasan di Kantor Camat

Langsa Lama tersebut memberikan efek yang negatif, sehingga dengan rendahnya pengawasan di Kantor Camat Langsa Lama akan mengakibatkan kinerja pegawai bisa menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017), yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, hal ini diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Lingkungan kerja di Kantor Camat Langsa Lama, sudah termasuk kategori yang baik, karena kebersihan pada ruangan sangat terjaga dan fasilitas pendukung dalam bekerja juga sudah terpenuhi, selain itu desain pada ruangan tempat pegawai bekerja juga sangat mendukung keadaan pegawai pada saat melakukan pekerjaannya, dan hal inilah yang membuat para pegawai nyaman dan merasa puas ketika melaksanakan pekerjaannya, selain kebersihan dan fasilitas, hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat harmonis dan begitupula dengan sesama rekan kerja juga menciptakan hubungan yang harmonis, sehingga tidak ada konflik yang terjadi di Lingkungan tersebut semuanya terjaga dengan baik, maka hal inilah yang membuat para pegawai merasa nyaman dan betah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dengan rasa nyaman yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja maka akan mengakibatkan kinerja sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqi, Zulkarnen dan Endang (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, hal ini

diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji t, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Tingkat komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai sangat memiliki kontribusi dalam bekerja dan lingkungan yang nyaman yang telah dirasakan oleh para pegawai menciptakan komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk berusaha bertahan pada instansi tersebut, selain itu semangat para pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut sangat tinggi, sehingga mereka menganggap bahwa setiap masalah yang terjadi pada Kantor tersebut adalah masalah mereka juga, dan akan saling bekerja sama dalam mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, dengan besarnya rasa komitmen yang diberikan pegawai terhadap instansi tersebut, akan membantu meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Friska, Marudut dan Rasmulia (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama, dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil beberapa analisis diatas menunjukkan bahwa, pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengawasan yang telah diterapkan di Kantor Camat Langsa Lama sudah berjalan dengan baik, sehingga mampu menunjukkan bahwa pimpinan atau camat Langsa Lama telah memberikan pengawasan yang benar terhadap pegawainya, sehingga mereka mampu menciptakan kinerja yang baik, dengan tingginya tingkat pengawasan yang dilakukan oleh camat Langsa Lama akan mempengaruhi lingkungan kerja semakin membaik, dimana ketika camat sedang mengawasi para pegawainya, otomatis

suasana di Kantor Camat tersebut akan kondusif dan tenang, semua pegawai akan fokus untuk melakukan pekerjaannya, selain itu ketersediaan sarana dan prasarana di instansi tersebut membuat para pegawai semakin nyaman dan semangat dalam bekerja, sehingga hal ini akan meningkatkan komitmen pegawai semakin baik, dengan adanya rasa nyaman tersebut komitmen pegawai untuk tetap bertahan dan bekerja lebih giat lagi akan semakin tinggi dan selalu bertanggung jawab atas apa yang telah terjadi di instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rizqi, Zulkarnen dan Endang (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa, pengawasan yang masih rendah yang terjadi di Kantor Camat Langsa Lama, akan mengakibatkan kinerja semakin menurun, sehingga menyebabkan tujuan dari instansi tersebut tidak akan tercapai, oleh sebab itu sangat dibutuhkan pimpinan yang bersikap tegas dan memperhatikan setiap kinerja pegawainya, dan begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada pada Kantor Camat Langsa Lama yang sudah sangat baik, dimana keadaan di instansi tersebut semuanya sudah kondusif dan nyaman, sehingga hal ini mampu meningkatkan pegawai untuk memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai Kantor Camat Langsa Lama sudah termasuk kategori yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari kontribusi dan kesiapan para pegawai untuk melakukan pekerjaannya yang selalu diselesaikan dengan baik dan tingkat keinginan pegawai untuk selalu bertahan pada instansi tersebut sangat besar.

Adapun saran yang dapat diberikan ialah, diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama untuk meningkatkan pengawasan yang lebih ketat dan serius lagi di Kantor Camat Langsa Lama dan harus bersikap tegas dan peduli terhadap kinerja pegawainya, dan diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama untuk

memperhatikan keadaan yang terjadi pada Kantor Camat Langsa Lama, dan meningkatkan suasana tersebut lebih nyaman lagi, supaya para pegawai mampu bekerja dengan maksimal yang berujung meningkatkan kinerjanya masing-masing, begitupula dengan komitmen organisasi diharapkan kepada pimpinan Kantor Camat Langsa Lama untuk selalu memotivasi para pegawainya, memberikan yang terbaik untuk setiap pegawainya, dan harus memperdulikan seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Langsa Lama, supaya pegawai tersebut merasa berharga bergabung di instansi tersebut dan mereka akan menganggap bahwa setiap individu masing-masing adalah salah satu bagian dari instansi tersebut.

Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa meneliti objek yang lebih besar selain Kantor Camat, seperti, Perusahaan maupun instansi pemerintahan yang memiliki jumlah populasi yang lebih banyak.

REFERENSI

- Ahmad, J, A, 2022. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.** <https://Journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>. Volume, 3, Nomor 1, Februari.
- Josephine, A dan Harjanti, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Trio CorporatePlastik (Tricopla). **Jurnal Agora.** Vol, 5, No, 3.
- Daulay, R. U, 2020. **Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor,** (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Margaret, F. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. **Jurnal Kolegial.** Vol, 5, No, 1, Juni.
- Moh.Rizal, Alam,H, V. Lisda, A. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. **Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis.** Vol, 5, No, 3 January.
- Nurmaida, F., Sianturi, M., dan Sembiring, R. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Medan. **Jurnal Prointegrita.** Vol, 5, No, 3. Hal, 430-440. Januari.
- Robbins, S, P. 2018. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks Kelomp. Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, 2019. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). **Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia, Tangerang Selatan: Unpam Press.**
- Zati, M., R., Mora, Z., dan Sinuraya, E. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai". **Jurnal Manajemen dan Keuangan.** Desember.