

Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, Dan Persandian Kabupaten Luwu

Erwina^{1*}, Khaerunnisa², Nurfailah Aeb³, Putri Cahyani Isman⁴, Sitti Anisa⁵
Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma

Corresponding Author Email: erwina@unanda.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Luwu Senga, Kec. Belopa, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan 91994. Sedangkan waktu Penelitiannya dilakukan selama 4 bulan Maret-Juni 2024. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka yang menjadi sample dalam penelitian ini yaitu sejumlah 31 pegawai. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji F, uji T dan analisis determinasi (R²). Adapun hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan pada hasil uji pada SPSS lebih kecil dari 0,05, nilai signifikannya yaitu 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan statistic, diperoleh R² sebesar 0,587 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 58,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini

Keywords: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Analisis Deskriptif

1. Introduction

Semua organisasi yang berorientasi terhadap profit dan nonprofit, pasti sudah menetapkan tujuan dari organisasi tersebut. Diantaranya yaitu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkompetensi di dalam organisasi itu sendiri. "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat perinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik".

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bastian (dalam Fahmi 2016:176) kinerja digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan kinerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau organisasi, salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021), dan (Kristianti, 2021) Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, komitmen organisasi juga sangat di perlukan berada pada setiap diri pegawai itu sendiri. "Pegawai dengan jiwa komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat, kinerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman. Dalam penelitian sebelumnya (Susanti, 2016) dan (Kristine, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi. Berbicara tentang kinerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu dilihat dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Erwina, E. (2018).

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ferzadiana, N. P. (2016)) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kuta Barat, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Namun, hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Likdanawati et al. (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Selanjutnya, kajian terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif Jurnal Maksipreneur dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Trisofia, et al. (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sunarno, 2015) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian 67) menyatakan hasil, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Romadi, 2017) dalam jurnal

yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Sekolah Dasar UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan) hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya beberapa hasil penelitian yang kurang konsisten tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Luwu”.

2. Methodology

a. Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Wawancara dilakukan pada bagian Sekretariat Dinas Komunikasi, Informatika, Staistik, dan Persandian Kabupaten Luwu sebagai studi pendahuluan. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 40 pernyataan.

Tabel 1: Variabel, Dimensi dan Indikator

Variable	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja	Kepatuhan Pada Peraturan	X1.1
		X1.2
	Efektif dalam bekerja	X1.3
		X1.4
	Tindakan Kolektif	X1.5
		X1.6
	Kehadiran tepat waktu	X1.7
		X1.8
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	X1.9
		X1.10
Lingkungan Kerja	Cahaya	X2.1
		X2.2
	Warna	X2.3
		X2.4
	Udara	X2.5
		X2.6
	Suara	X2.7
		X2.8
Komitmen Organisasi	Kepercayaan	X3.1
		X3.2
	Loyalitas	X3.3
		X3.4
	Kerelaan	X3.5
		X3.6
	Keuntungan	X3.7
		X3.8
	Kerugian	X3.9
		X3.10

Kinerja Pegawai	Kemampuan Kerja	X3.11
		X3.12
	Tanggung Jawab	X3.13
		X3.14
	Pengetahuan	Y1
		Y2
	Keterampilan	Y3
		Y4
	Kemampuan	Y5
		Y6
	Sikap	Y7
		Y8

b. Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Luwu yang berjumlah 68 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dengan eror sebesar 5% atau 0.05. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 68 orang pegawai. Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling incidental yakni penarikan sampel secara kebetulan bertemu peneliti dan dianggap cocok. Jenis sampling ini digunakan dengan pertimbangan agar peneliti mudah dalam melakukan pengambilan data.

c. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini ada dua yakni analisis deskriptif dan analisis untuk menjawab hipotesis penelitian yakni Regreesi Linear Berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden dan melakukan identifikasi terhadap sebaran jawaban responden. Sugiono (2014)

Tabel 2: Range dan kategori

Range	Kategori
1.00-1.80	Sangat tidak setuju
1.81-2.60	Tidak setuju
2.61-3.40	Cukup setuju
3.41-4.20	Setuju
4.21-5.00	Sangat setuju

Pengujian instrument penelitian

Uji validitas

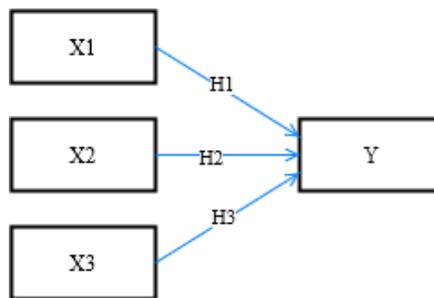
Uji *Validitas* adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2014:137). Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

Uji Reliabilitas

Uji *Reliabilitas* berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas lebih besar 0,60 (Sugiyono,2014).

Pengujian hipotesis

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan membeli produk (kualitas produk dan harga) menerangkan variabel dependen tidak bebas (loyalias konsumen). nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) dan nilai R^2 Koefisien determinan (R^2) nol variabel indenpenden sama sekali tidak yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel-variabel indenpenden (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksi variasi variabel dependen (Sugiyono,2017).



Gambar 1. Hipotesis penelitian

3. Result and Discussion

3.1. Result

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden dan menjawab hipotesis penelitian dengan menggunakan Koefisien determinan (R^2).

a. Description of Responden

Table 3: Description of Respondents

Variable		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	31 Orang	46.6
	Perempuan	37 Orang	54.4
	Total	68 Orang	100.0
Umur	20 - 35 tahun	30 Orang	44.1
	36 - 45 tahun	32 Orang	47.1
	> 45 tahun	6 Orang	8.8
	Total	68 Orang	100.0
Pendidikan terakhir	SMA	27 Orang	39.7
	S1	39 Orang	54.4

	S2	2 Orang	2.9
	Total	68 Orang	100.0
Lama Bekerja	< 5 tahun	25 Orang	36.8
	5 - 10 tahun	28 Orang	41.2
	> 10 tahun	15 Orang	22.1
	Total	68 Orang	100.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan mayoritas ressponden dalam penelitian ini adalah perempuan 54.4%, dengan usia antara 36-45 tahun 47.1% dengan jenjang pendidikan S1 54.4% dan lama bekerja 5-10 tahun 41.2% pada Dinas Komunikasi, Informatika, Staistik dan Persandian Kabupaten Luwu.

b. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Table 4: Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variable	Indikator	Mean	Category
Disiplin Kerja	Kepatuhan Pada Peraturan	4.22	Setuju
	Efektif dalam bekerja	3.81	Setuju
	Tindakan Kolektif	3.69	Setuju
	Kehadiran tepat waktu	4.02	Setuju
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.25	Setuju
	Total	3.99	Setuju
Lingkungan Kerja	Cahaya	4.01	Setuju
	Warna	3.75	Setuju
	Udara	3.63	Setuju
	Suara	3.41	Setuju
	Total	3.70	Setuju
Komitmen Organisasi	Kepercayaan	3.92	Setuju
	Loyalitas	4.39	Sangat Setuju
	Kerelaan	4.36	Sangat Setuju
	Keuntungan	3.91	Setuju
	Kerugian	2.83	Cukup Setuju
	Kemampuan Kerja	4.04	Setuju
	Tanggung Jawab	4.20	Setuju
	Total	3.95	Setuju
Kinerja Pegawai	Pengetahuan	4.01	Setuju
	Keterampilan	3.98	Setuju
	Kemampuan	3.83	Setuju
	Sikap	3.97	Setuju
	Total	3.94	Setuju

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan, maka dilakukan uji validitas. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,238 maka dikatakan valid. Jumlah responden pada uji dari 68 responden namun dalam uji validitas ini dilakukan pengujian sebanyak 68 responden dengan tiga variabel yaitu variabel XI (disiplin kerja), variabel X2 (lingkungan kerja), variable X3 (komitmen organisasi) dan variabel Y (produktivitas kerja).

Tabel 5: Hasil Uji Validitas

Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.304	0,238	Valid
X1.2	0.620	0,238	Valid
X1.3	0.720	0,238	Valid
X1.4	0.732	0,238	Valid
X1.5	0.756	0,238	Valid
X1.6	0.802	0,238	Valid
X1.7	0.425	0,238	Valid
X1.8	0.458	0,238	Valid
X1.9	0.581	0,238	Valid
X1.10	0.684	0,238	Valid
X2.1	0.577	0,238	Valid
X2.2	0.446	0,238	Valid
X2.3	0.652	0,238	Valid
X2.4	0.619	0,238	Valid
X2.5	0.713	0,238	Valid
X2.6	0.725	0,238	Valid
X2.7	0.291	0,238	Valid
X2.8	0.248	0,238	Valid
X3.1	0.661	0,238	Valid
X3.2	0.692	0,238	Valid
X3.3	0.417	0,238	Valid
X3.4	0.635	0,238	Valid
X3.5	0.591	0,238	Valid
X3.6	0.449	0,238	Valid
X3.7	0.659	0,238	Valid
X3.8	0.819	0,238	Valid
X3.9	0.414	0,238	Valid
X3.10	0.555	0,238	Valid
X3.11	0.780	0,238	Valid
X3.12	0.628	0,238	Valid
X3.13	0.480	0,238	Valid
X3.14	0.619	0,238	Valid
Y.1	0.784	0,238	Valid
Y.2	0.799	0,238	Valid
Y.3	0.791	0,238	Valid
Y.4	0.820	0,238	Valid
Y.5	0.799	0,238	Valid
Y.6	0.791	0,238	Valid

Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y.7	0.817	0,238	Valid
Y.8	0.378	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

2. Uji reliabilitas

Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan, maka dilakukan uji validitas. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,300 maka dikatakan valid. Jumlah responden pada uji dari 100 responden namun dalam uji validitas ini dilakukan pengujian sebanyak 68 responden dengan tiga variabel yaitu variabel XI (disiplin kerja), variabel X2 (lingkungan kerja), variable X3 (komitmen organisasi) dan variabel Y (kinerja).

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,821	> 0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,625	> 0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,859	> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji reliabilitas di atas di ketahui bahwa semua variable-variabel dinyatakan reliable, karena nilai alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,821; variable lingkungan kerja yaitu 0,625; variabel komitmen organisasi sebesar 0,859 dan selanjutnya variabel kinerja kerja pegawai yaitu 0,892. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi atau reliabel sebagai alat ukur.

d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji F

Uji F dasarnya dilakukan untuk mengetahui secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji simultan pada penelitian ini yaitu:

Tabel 7: Hasil Uji Regresi F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1364.167	3	454.722	30.311	.000 ^b
	Residual	960.113	64	15.002		
	Total	2324.279	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai

variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki 5i nilai f hitung (1364.167) > f tabel (2,507) dengan taraf signifikan 0,00, yang berarti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Artinya bahwa hipotesis 1 diterima.

2. Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.303	4.115		.317	.752
1	Disiplin Kerja	.275	.123	.297	2.232	.029
	Lingkungan Kerja	-.015	.099	-.013	-.155	.877
	Komitmen Organisasi	.356	.091	.512	3.920	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2.232 > t tabel (0.317) dengan taraf signifikan 0,029. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Artinya bahwa hipotesis 2 diterima.

Kemudian untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai thitung -0.155 < ttabel (0.317) dengan taraf signifikansi 0,877 yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Artinya bahwa hipotesis 3 ditolak.

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 3.920 > ttabel (0.317) dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Artinya bahwa hipotesis 4 diterima.

3. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9: Hasil pengujian analisis determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.568	3.873

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,587 hal ini dapat disimpulkan bahwa variable bebas disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (minat beli ulang) sebesar 58,7% sedangkan sisanya (100% - 58,7% = 42,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Discussion

Hasil penelitian menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,232 dan signifikansi 0,029. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,275 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu dalam bekerja, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,275 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel disiplin.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal bagi instansi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, **tidak terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -0,155 dan signifikansi 0,877. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,356 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu dalam bekerja, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar -0,015 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tidak menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas karyawan. Karena Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,920 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,356 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi. Artinya, semakin baik komitmen organisasi pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu dalam bekerja, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,356 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel komitmen organisasi.

Kinerja kerja pegawai akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab. Seorang pegawai dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

4. Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu, maka di temukan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5. Acknowledgement

Terimakasih penulis ucapkan kepada Universitas Andi Djemma khususnya Fakultas Ekonomi dan bisnis atas dukungan dan bantuannya atas terselesaikannya penelitian ini. Bantuan dana atas publikasi karya ilmiah menjadi motivasi bagi penulis untuk terus berkarya. Terimakasih pula kepada mahasiswa penulis yakni Nurfailah Aeb, Putri Cahyani Isman, Sitti Anisa angkatan 2021 atas bantuannya dalam pengumpulan data penelitian. Kepada reviewer, editor dan pembaca penulis sampaikan terimakasih. Semoga karya ilmiah ini bermanfaat untuk kita semua.

6. Reference

- Erwina, E. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2018. 1(2), 50-56.
- Fahmi, Irham. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke I. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Susanti, & Palupiningdyah. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77-86. 2016.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. 14(2), 384-401. 2017.
- Ferzadiana, N. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 5(1), 426-431.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2021. 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Likdanawati, L. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1). 2018.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 31-34. 2018.
- Trisofia Junita Mamangkey, et.al. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba*. 3(1): 737-747. 2015.
- Sunarno, S., & Liana, L. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian. In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015*. Stikubank University. 2015.
- Romadi. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan). 4-13. 2017.
- Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta. 2017.