

Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo

Dirga Dwi Putra Ashar ^{*1}, Masdar Mas'ud ², Muhammad Syafii Basalamah ³

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai sebaiknya dilakukan penilaian dalam satu periode tertentu sesuai dengan keinginan instansi hal ini dilakukan agar mengetahui peningkatan atau penurunan yang terjadi untuk setiap pegawainya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan random sampling untuk penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka sampel yang digunakan berjumlah 60 Aparatur Sipil Negara, penarikan sampel tersebut digunakan karena populasi lebih dari 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. Variabel yang dominan pada penelitian ini adalah disiplin kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo*

Abstract

Employee performance should be evaluated over a specific period as desired by the institution to monitor improvements or declines in each employee's performance. This study aims to analyze the influence of organizational commitment, work environment, and work discipline on employee performance. This research uses multiple regression analysis with the SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) application. The study population consists of 150 Civil Servants, and the sample was drawn using random sampling based on the Slovin formula, resulting in a sample size of 60 Civil Servants, as the population exceeds 100. The results of this study indicate that, simultaneously, organizational commitment, work environment, and work discipline affect the performance of employees at the Agriculture and Food Security Office of Wajo Regency. Partially, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Agriculture and Food Security Office of Wajo Regency. The dominant variable in this study is work discipline.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Agriculture and Food Security Office of Wajo Regency*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : dirgadwiputraashar@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan senin yang dapat mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Jadi, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia maka dapat mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut, sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dalam suatu organisasi karena ketika sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik maka semua tujuan yang telah ditentukan akan berjalan dengan baik serta sesuai dengan keinginan.

Menurut Hasibuan, (2017) pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi yang dapat membantu menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan yang telah dijanjikan, hal tersebut dilakukan agar dapat mencapai tujuan dari sebuah instansi. Seorang pegawai harus mampu bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang dimilikinya karena hal tersebut dilakukan agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan tepat pada waktunya karena hal tersebut dilakukan agar tujuan dari instansi dapat tercapai dengan sangat baik. Karena hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja dari setiap pegawai.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai di setiap tahun apabila setiap tugas diselesaikan secara baik pada satu tahun tersebut untuk dapat mewujudkan tujuan, visi dan misi dari organisasi yang telah direncanakan oleh organisasi maka kinerja akan mengalami peningkatan namun sebaliknya ketika pekerjaan yang telah diberikan tidak terselesaikan tidak tepat waktu dan hasilnya kurang maksimal maka hal ini akan berpengaruh terhadap penilaian kinerjanya yang menurun dan hal tersebut juga akan berdampak terhadap tujuan instansi yang tidak dapat tercapai secara maksimal (Moehariono, 2012) . Dengan adanya penilaian kinerja ini maka instansi akan dapat mengetahui setiap kinerja yang dimiliki oleh pegawainya di setiap periode.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo merupakan instansi bermanfaat untuk dapat meningkatkan kondisi perekonomian masyarakat seperti dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan dasar masyarakat serta dapat memudahkan masyarakat dalam berkarya serta mengaktualisasi dirinya.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo terus memanfaatkan kemampuan daerahnya dengan melakukan pengelolaan secara optimal, inovatif serta didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tidak lupa memanfaatkan teknologi informasi guna untuk mewujudkan dayang saing yang kompetitif. Hal tersebut juga sebaiknya didukung dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai pada instansi karena dengan hal tersebut maka instansi serta daerah tersebut akan dapat mampu menjawab berbagai tantangan regional maupun global yang akan terjadi ke depannya.

Adanya penilaian kinerja pegawai di setiap instansi ini akan bermanfaat untuk para atasan untuk dapat mengetahui peningkatan dan penurunan yang terjadi di setiap pegawai, sehingga dapat juga menjadi bahan evaluasi untuk para pegawai mengenai hasil kerjanya dalam satu periode tertentu. Ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi peningkatan atau pun penurunan kinerja pegawai seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

Menurut Robbins & Judge, (2016) komitmen organisasi ketika seorang pegawai memiliki niat dan tekad yang besar untuk bertahan dalam instansi tersebut karena pegawai merasa sangat diperhatikan selama bekerja di instansi dan sering mendapat apresiasi karena hasil kerjanya yang baik maka hal tersebut akan dapat membuat pegawai tersebut memiliki niat yang kuat untuk tetap loyal pada instansi yang saat ini ditempatinya bekerja serta akan dapat meningkatkan semangat bekerjanya dan akan berpengaruh terhadap kerjanya yang mengalami peningkatan., tetapi sebaliknya jika seorang pegawai tidak diperlakukan dengan baik selama bekerja pada instansi maka pegawai tersebut akan memiliki alasan yang besar untuk meninggalkan instansi dan mencari instansi yang lebih memperhatikan para pegawainya.

Faktor lain lingkungan kerja hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi karena ketika pegawai merasa aman dan nyaman pada instansi tersebut maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang diselesaikan sebaliknya ketika pegawai merasa kurang nyaman berada dalam lingkungan instansi maka hal tersebut akan menjadi tekanan terhadap diri pegawai sehingga akan berdampak terhadap tidak fokusnya dalam menyelesaikan pekerjaan (Nitisemito, 2015).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo menggunakan sasaran kerja pegawai (SKP), penilaian dengan menggunakan SKP ini sejak tahun 2014 hal ini sehubungan dengan dikeluarkannya penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang dilaksanakan dalam sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut serta sistem informasi kinerja PNS.

Perencanaan kinerja pegawai ini dilakukan masing-masing pegawai dalam satu periode yang hasil kerjanya akan dijadikan sebagai acuan penilaian kuantitas pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dengan adanya penialain kinerja pegawai ini diharapkan setiap pegawai mampu memiliki hasil kerja yang sangat memuaskan pada instansi dengan predikat baik sekali (≥ 91). Berikut ini merupakan hasil penilaian kualitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo Tahun 2021-2023

Tahun	Triwulan	Penilaian Kualitas Kinerja								Jumlah Pegawai
		Baik Sekali	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%	
2021	I	0	0%	115	79,31%	26	17,24%	4	2,75%	145
	II	0	0%	120	82,75%	25	17,24%	0	0%	145
	III	0	0%	127	87,58%	10	6,89%	8	5,51%	145
	IV	0	0%	100	68,96%	35	24,13%	10	6,89%	145
2022	I	0	0%	120	80%	25	16,67%	5	33,33%	150
	II	0	0%	130	86,67%	20	13,33%	0	0%	150
	III	0	0%	117	78%	31	20,66%	2	1,33%	150
	IV	0	0%	127	84,66%	13	8,67%	10	6,67%	150
2023	I	0	0%	126	84%	19	12,67%	5	3,33%	150
	II	0	0%	118	78,67%	30	20%	2	1,33%	150

III	0	0%	120	80%	25	16,67%	5	3,33%	150
IV	0	0%	121	80,67%	25	16,67%	4	2,67%	150

Sumber: Data Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dinilai per triwulan, dari hasil penilaian kualitas kinerja pegawai dapat dilihat selamat tiga tahun terakhir hasil persentase kualitas kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan atau hasil penilaian tidak dapat mencapai hasil yang baik sekali. Hal ini menunjukkan di setiap tahun terdapat pegawai yang mendapatkan hasil kinerja pegawai yang kurang baik dari hal tersebut dapat diketahui masih adanya pegawai yang masih belum maksimal dalam melakukan tanggung jawab yang telah diberikannya sehingga hasil dari kerjanya kurang berkualitas dan hal ini akan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai yang dapat mengalami penurunan.

Penurunan kinerja pegawai bisa saja diakibatkan oleh berbagai hal karena seperti kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan seperti memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang yang dikerjakannya saat ini sehingga akan berakibat terhadap kualitas dari hasil kerja pegawai.

Fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo yaitu, kurangnya kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap instansi hal ini dikarenakan pegawai memiliki keraguan terhadap instansi karena tidak adanya transparansi mengenai informasi instansi. Karena pada sebuah organisasi sangat dibutuhkan sebuah kepercayaan dari unsur-unsur yang terkait pada organisasi tersebut hal ini dikarenakan untuk kemajuan serta perkembangan instansi ke depannya, karena ketika kepercayaan terbangun dengan baik di dalam suatu organisasi maka hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang akan berkualitas karena pegawai merasa andil untuk kemajuan instansi karena setiap pegawai telah mengetahui semua informasi mengenai instansi terkait

Lingkungan kerja merupakan suatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti suhu udara, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan fasilitas kantor yang tidak memadai Afandi, (2016). Lingkungan kerja juga terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik, untuk lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, suhu udara, kebersihan, keamanan sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik yaitu, hubungan antara rekan serta hubungan pegawai dengan atasannya. Kondisi lingkungan kerja ini sangat berpengaruh pada produktivitas dari kinerja pegawai, ketika lingkungan kerja instansi memiliki kondisi yang nyaman maka hal ini akan dapat menunjang proses kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga dari hal tersebut akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Fenomena mengenai lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo tersebut adalah suhu ruangan yang tidak menentu hal ini dikarenakan kurang diperhatikannya mengenai kebersihan *Air Conditioner* (AC) di setiap ruangan sehingga suhu ruangan menjadi panas sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu

hubungan antar rekan kerja juga terjalin kurang baik hal ini disebabkan karena terjadi kecemburuan pada saat pembagian tugas.

Fenomena mengenai disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo yaitu, masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat pada waktu dan pulang juga tidak tepat pada waktunya. Dari hal tersebut akan menyebabkan tidak terselesaikannya pekerjaannya tidak tepat pada waktunya sehingga terjadi tunggakan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan juga akan kurang berkualitas.

Pada uraian di atas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan faktor lainnya yang menjadi pendukung dalam peningkatan kinerja, ketika seorang pegawai sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja artinya pegawai tersebut sudah sangat mempercayai instansi tempatnya bekerja meskipun suatu waktu instansi tersebut mendapatkan masalah pegawai yakin bahwa para pimpinan instansi bisa mengatasi hal tersebut dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Semmaila et al., (2023) , Muis et al., (2018) dan Prajitiasari et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi dinilai sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasi dapat melihat sejauh mana seorang pekerja berpihak terhadap organisasi serta dapat mengukur sejauh mana seorang pekerja berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Suhardi et al., (2021) dan Fitrio et al., (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini komitmen organisasi bukan menjadi tolak ukur dalam peningkatan atau penurunan kinerja, karena meskipun seorang pekerja memiliki komitmen organisasi yang sangat baik tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, lingkungan kerja ketika lingkungan kerja pada sebuah instansi memiliki suasana yang kondusif maka hal tersebut dapat membuat pegawai semakin produktif untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Farid, (2022), Amang et al., (2024) dan Wahyuningsih & Kirono, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun hal itu tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini maka lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama dalam hal ini peningkatan atau penurunan pada lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi hasil dari kinerja seseorang.

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengukur kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas yang akan berdampak baik ke depannya untuk instansi terutama dalam segi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini lebih menekankan pada faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dengan adanya hal tersebut maka akan dapat menjadi acuan yang baik untuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo untuk mengetahui faktor-faktor kinerja apa saja yang membuat seorang pegawai mengalami peningkatan dalam kerjanya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya pada penelitian ini lebih menonjolkan mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut sangat penting dijadikan sebagai suatu referensi untuk semua unsur yang terkait di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo agar dapat memperbaiki masalah yang masing-masing sering terjadi di instansi seperti kedisiplinan waktu untuk pegawai, masalah lingkungan kerja yang bisa menjadi perhatian lebih bukan hanya untuk pimpinan tetapi untuk semua unsur yang terkait di dalamnya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif lagi. Semua variabel yang diteliti akan sangat bermanfaat untuk dapat meningkatkan serta memperbaiki hal-hal yang perlu menjadi perhatian khusus instansi.

Ketertarikan dalam melakukan penelitian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo karena merupakan salah satu kantor yang dapat membantu dalam hal pelayanan masyarakat dalam bidang ekonomi sehingga seluruh pegawai diharapkan dapat bekerja cepat dan cermat dalam membantu masyarakat sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan penilaian kinerja dari seorang pegawai. Namun kenyataannya yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan karena masih lingkungan kerjanya yang ditempati oleh para pegawai dirasa kurang nyaman dalam hal ini dapat memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan, komitmen organisasi yang dimiliki pegawai untuk instansi yang masih rendah serta kesadaran para pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja masih sangat kurang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga dapat diperoleh mengenai gambaran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo yang beralamat di Jalan Jambu No. 34 Sengkang. Tempat penelitian ini dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian dengan pertimbangan peneliti akan mudah memperoleh data penelitian baik bersifat data primer data data sekunder. Waktu yang dilakukan untuk penelitian ini mulai dari usulan penelitian, kegiatan survei lapangan, pembuatan proposal, kegiatan penelitian, pengumpulan data hingga pengumpulan hasil dan proses kegiatan penyelesaian penelitian membutuhkan waktu dari bulan Agustus sampai September 2024.

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh berupa keterangan yang dapat mendukung penelitian ini seperti gambaran umum mengenai pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. Kedua adalah data kuantitatif, yaitu data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara Bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.061	3	18.354	10.715	.000 ^b
	Residual	95.922	56	1.713		
	Total	150.983	59			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 10,715 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, Ftabel (k;n-k) = (3;60-3) = 2,77. Maka nilai Fhitung > Ftabel atau (10,715 > 2,77) dengan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapt pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t merupakan uji parsial yang digunakan untuk dapat mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen agar dapat menjaga salah satu variabel independen tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2019).

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.850	3.559		1.363	.178
	KOMITMEN ORGANISASI	.173	.070	.265	2.460	.017
	LINGKUNGAN KERJA	.271	.108	.268	2.501	.015
	DISIPLIN KERJA	.274	.073	.406	3.753	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil dari uji t agar dapat mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 nilai t hitung untuk komitem organisasi 2,460 dan untuk nilai t tabelnya 1,672. Diketahui t hitung > t tabel atau (2,460 > 1,672) dan untuk tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,017<0,05). Jadi, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 nilai t hitung untuk lingkungan kerja 2,501 dan untuk nilai t tabelnya 1,672. Diketahui t hitung > t tabel atau (2,501 > 1,672) dan untuk tingkat

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,015 < 0,05$). Jadi, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 nilai t hitung untuk disiplin kerja 3,753 dan untuk nilai t tabelnya 1,672. Diketahui t hitung > t tabel atau ($3,753 > 1,672$) dan untuk tingkat significansinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Jadi, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui mengenai arah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen karena ketika apabila nilai beta menunjukkan arah pengaruh dari variabel independen dapat bernilai positif maupun negatif. Karena ketika hasilnya positif artinya peningkatan variabel independen disebabkan karena peningkatan dari variabel dependen, sedangkan ketika nilainya negatif maka peningkatan tersebut terjadi pada variabel independen dan menyebabkan penurunan untuk variabel dependen.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo berarti dalam hal ini hipotesis pertama diterima. Seorang pegawai yang rela mendedikasikan dirinya hingga habis masa jabatannya karena pegawai merasa sudah sangat cocok berada dalam lingkungan instansi tersebut meskipun dengan berbagai permasalahan yang biasa terjadi, pegawai menganggap bahwa permasalahan yang terjadi pada instansi akan dapat terselesaikan dengan baik dan pegawai juga akan memberikan pikiran dan tenaganya untuk membantu instansi dalam mencari jalan keluar untuk permasalahan yang dihadapi instansi.

Pada variabel ini terdapat tiga indikator yaitu, komitmen afektif yang terbagi menjadi dua kepercayaan yang kuat dan loyalitas, indikator selanjutnya komitmen kontinu yang terbagi antara lain memperhitungkan keuntungan dan memperhitungkan kerugian dan indikator terakhir yaitu komitmen normatif yang terbagi menjadi dua juga yaitu, kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi. Indikator pertama yaitu komitmen afektif mengenai "pegawai memiliki kepercayaan yang kuat terhadap instansi tempatnya bekerja" pada pernyataan ini banyak yang menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya pegawai telah mempercayai instansi meskipun terjadi suatu permasalahan pada instansi tersebut tetapi pegawai percaya bahwa semua unsur yang terkait pada instansi akan mampu menyelesaikan dengan sangat baik. Sedangkan untuk indikator komitmen afektif selanjutnya mengenai "pegawai loyal kepada instansi sehingga ingin menghabiskan sisa karirnya di instansi ini" banyak pegawai yang menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan ini artinya hampir semua pegawai ingin menghabiskan masa jabatannya pada instansi ini karena pegawai sudah merasa cocok dengan semua hal yang ada pada instansi ini terlebih dengan lingkungan yang baik serta kondusif.

Indikator selanjutnya komitmen kontinu mengenai "pegawai sulit meninggalkan kantor ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain" pada pernyataan ini banyak yang menjawab setuju karena pegawai merasa akan sulit untuk bisa mencari kesempatan di instansi lainnya karena terhalang dengan usia sehingga pegawai memilih untuk menetap pada instansi ini saja.

Indikator komitmen normatif mengenai "pegawai memiliki tanggung jawab dalam bekerja untuk kemajuan instansi" dipernyataan ini banyak pegawai yang

menjawab setuju dan sangat setuju yang artinya pada instansi ini semua pegawai telah diberikan tanggung jawabnya masing-masing sehingga pegawai diharapkan dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara maksimal demi kemajuan dari instansi.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator normatif mengenai “pegawai bersedia bekerja secara maksimal pada instansi untuk mencapai hal yang baik bagi instansi” pernyataan ini banyak yang menjawab setuju serta sangat setuju hanya sedikit yang menjawab cukup setuju yang berarti dalam hal ini pegawai akan melakukan apa pun untuk instansi agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rata-rata terendah berada pada indikator komitmen kontinu mengenai “pegawai merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaannya sekarang” dipernyataan ini banyak yang menjawab setuju dan sangat setuju meskipun masa ada beberapa pegawai yang menjawab cukup setuju bisa jadi hal ini dikarenakan penghasilan yang didapatkannya belum sesuai dengan hasil kerjanya serta kebutuhannya oleh karena itu pimpinan sebaiknya bisa mengetahui keluhan-keluhan dari pegawainya. Adapun yang menjawab setuju dan sangat setuju artinya pegawai tersebut sudah merasa cukup dengan penghasilannya saat ini dan pegawai tidak akan berfikir lagi untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo yang berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Setiap pegawai yang berada di dalam lingkungan kerja yang positif baik itu dari lingkungan sekitar, hubungan antar rekan kerja dan pimpinan yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan. Karena lingkungan yang sehat akan berdampak terhadap kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai oleh karena itu pihak instansi dan semua unsur yang terkait di dalam instansi tersebut harus bersama-sama untuk bisa membangun serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta kondusif untuk ke depannya untuk semua unsur yang terkait pada instansi tersebut. Berada di lingkungan yang sehat akan membuat membuat pegawai merasa bekerja dengan baik tanpa adanya tekanan yang didapatinya baik itu dari rekan kerja maupun pimpinan instansi tersebut.

Pada variabel lingkungan kerja ini terdapat enam indikator yaitu, penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Indikator penerangan mengenai “penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai” pada pernyataan ini terdapat beberapa pegawai yang masih menjawab cukup setuju tetapi masih banyak juga yang menjawab setuju dan sangat setuju dalam hal ini penerangan atau cahaya yang terdapat di tempat kerja ini sudah cukup baik tetapi mungkin masih ada tempat-tempat tertentu yang masih perlu diperhatikan lagi mengenai penerangannya sehingga perlu ditingkatkan lebih baik lagi.

Indikator selanjutnya yaitu, kebisingan mengenai “pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” dari pernyataan tersebut banyak yang sudah menjawab setuju dan sangat setuju tetapi masih ada beberapa pegawai yang menjawab cukup setuju juga, pada pernyataan ini letak instansi yang agak jauh dari hal-hal kebisingan sehingga hal tersebut tidak dapat mengganggu aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai pada instansi tersebut.

Selanjutnya indikator ruang yang dibutuhkan mengenai “terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan pegawai” dipernyataan ini banyak yang menjawab sangat setuju dan setuju yang artinya pada instansi terdapat banyak ruangan yang mendukung jalannya suatu kegiatan yang akan diadakan pada instansi tersebut tanpa bertabrakan dengan kegiatan lain yang akan diadakan juga oleh pegawai lainnya.

Indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya mengenai “pegawai menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya” pada pernyataan semua pegawai menjawab setuju dan sangat setuju artinya di dalam lingkup instansi ini semua pegawai memiliki hubungan yang baik satu sama lain tidak terjadi persaingan antar satu dengan lainnya tetapi semuanya saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan instansi secara baik.

Rata-rata tertinggi pada indikator penggunaan warna ruang “warna dinding pada ruangan kerja pegawai sangat mendukung keadaan pikiran pegawai untuk bekerja” pernyataan ini semua pegawai menjawab setuju dan sangat setuju dalam hal penggunaan warna dinding pada instansi sangat mempengaruhi pikiran serta perasaan dari setiap pegawai karena warna dinding yang cerah dapat membuat pegawai lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan perasaan yang bahagia.

Rata-rata terendah pada indikator suhu udara mengenai “sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai” pada pernyataan ini masih ada beberapa pegawai yang menjawab cukup setuju jadi masih perlu ditingkatkannya lagi sirkulasi udara yang baik dengan membuat ventilasi udara pada instansi lebih banyak lagi sehingga pertukaran oksigen pada instansi tersebut semakin lebih baik lagi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dalam hal ini hipotesis ketiga diterima. Di setiap instansi pasti memiliki peraturan masing-masing dengan adanya peraturan yang dibuat diharapkan agar mampu meningkatkan kesadaran dari setiap pegawai untuk dapat mematuhi setiap aturan yang telah diberlakukan di instansi. Karena ketika para pegawai memiliki sikap disiplin untuk mentaati setiap peraturan yang ada maka akan berdampak terhadap pekerjaan dari setiap pegawai, hal ini dapat dilihat ketika seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai target yang telah ditetapkan dengan kualitas yang baik maka pegawai-pegawai seperti ini yang memiliki rasa disiplin yang tinggi terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Indikator yang digunakan pada disiplin kerja ini ada lima yaitu, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Indikator pertama tingkat kehadiran mengenai “pegawai hadir di kantor tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan” pada pernyataan ini masih ada pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju tetapi masih banyak juga yang menjawab setuju dan sangat setuju artinya masih banyak juga pegawai yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kehadiran tepat waktu meskipun masih ada juga beberapa pegawai yang belum menyadari kehadiran yang tepat waktu maka hal tersebut masih perlu dilakukan himbauan terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kesadaran untuk hadir tepat waktu.

Indikator selanjutnya yaitu, ketaatan pada atasan mengenai “pegawai taat pada aturan yang ditetapkan oleh pimpinan agar mendapatkan hasil yang baik” dipernyataan ini masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju tetapi masih banyak juga yang menjawab setuju dan sangat setuju artinya para pegawai mentaati dengan baik aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan meskipun masih ada juga beberapa pegawai yang masih melanggar aturan tersebut dan sebaiknya pimpinan dalam hal ini harus tegas terhadap pegawai yang masih tidak bisa disiplin pada aturan yang telah ditetapkan.

Indikator kesadaran bekerja mengenai “pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” pada pernyataan ini sangat banyak yang menjawab setuju dan ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju serta cukup setuju tetapi pada indikator ini dapat dilihat dari pegawai yang menjawab setuju dan sangat setuju itu lebih banyak artinya pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab yang telah diberikannya dengan sangat baik.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator tanggung jawab mengenai “pegawai bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan” pada pernyataan ini sangat lebih banyak pegawai yang menjawab setuju dan sangat setuju dibanding dengan yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju berarti pada pernyataan ini pegawai mampu menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan pada tujuan awal instansi.

Rata-rata terendah berada pada indikator tata cara kerja mengenai “pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi” pada pernyataan ini ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju dan cukup setuju artinya dalam hal ini masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga hal ini dapat membuat hasil dari pekerjaannya tidak sesuai dengan sistem instansi dan pimpinan sebaiknya memberikan teguran untuk pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan sistem yang telah ada sebelumnya sehingga hasil pekerjaannya akan memuaskan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai komitmen organisasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo sehingga dapat disimpulkan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo artinya pegawai mau mendedikasikan dirinya untuk instansi yang mereka tempati kerja karena pegawai sudah merasa cocok dengan semua hal yang ada pada instansi seperti suasana dan hubungan antar rekan serta pimpinan karena hal-hal tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kinerja dari seorang pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo artinya lingkungan suatu instansi sangat mendukung untuk tercapai tujuan instansi karena instansi dapat membuat semua pegawai nyaman serta aman berada di sekeliling instansi maka hal tersebut dapat membuat perasaan para pegawai senang dalam menjalani setiap tanggung jawab yang diberikannya.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo artinya ketika pegawai mampu disiplin terhadap dirinya sendiri dengan mentaati berbagai peraturan yang telah diberlakukan oleh instansi maka hal tersebut akan memudahkan pegawai dalam menjalani semua tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Adapun yang menjadi saran dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan untuk pemimpin Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo untuk dapat selalu memberikan hal-hal positif untuk pegawai dengan cara menumbuhkan rasa cinta terhadap instansi tempatnya bekerja serta memberikan saran-saran yang baik kepada pegawai mengenai pekerjaannya sehingga pegawai akan merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan instansi tempatnya bekerja.
2. Diharapkan lingkungan kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo ini terus baik sehingga seluruh pegawai yang berada di dalamnya selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja, tetapi seluruh pegawai juga harus terus memperhatikan sekeliling dari instansi tersebut untuk tetap terjaga dengan baik agar dapat mendukung berjalan baiknya pekerjaan.
3. Diharapkan peraturan yang berada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dapat membuat seluruh pegawai menjadi disiplin untuk mematuhi peraturannya dengan baik sehingga kinerja pegawai akan dapat terus meningkat dan untuk pegawai yang belum dapat mematuhi peraturan dengan baik maka sebaiknya diberikan teguran dengan baik agar hati dari pegawai tersebut dapat menerima segala teguran dengan baik dan bisa mematuhi peraturan tersebut.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variable-variabel serta indikator penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja.

Referensi:

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro. (2018). *Teori Komitmen*. Gosyen Publishing.
- Chusminah, & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Djamareng, A., Komala, & Gani, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 2(2), 165-178.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.

- Fadhil, M., Ihsan, M., & Hamid, U. (2022). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 171–182. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.405>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–11. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/413>
- Irdawati, Brasit, N., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 628–637. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4325>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kamase, J., Mahmud, A., & Haz, A. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 9(1). <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/794>
- Lestari, Y., Nurmaya, E., & Hidayat, A. C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tendek Pada UAD Yogyakarta. *Journal Syntax Idea*, 5(9), 1206–1223. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/2488>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446. <https://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/3458>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 3(2), 137–148.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/761/>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*.

Indomedia Pustaka.

- Sandewa, F. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90-113. <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/clean/article/view/79>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Umrah, U., Firman, A., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. *Sparkling Journal Of Management*, 1(1), 12-22. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/download/3331/1629>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, M. ., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.