

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

**M. Zamroji Almursyid**

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia

[mzamrojalmursyid@uwgm.ac.id](mailto:mzamrojalmursyid@uwgm.ac.id)

### **Abstract**

Every company or institution has various goals to achieve. This goal can be achieved by utilizing existing resources. Even though there are various important resources in an agency, the factor that shows an institution's competitive advantage is its human resources. As currently faced with globalization and various changes in work regulations, human resources play a very important role in an institution. The success or failure of a previously determined service from a government agency depends greatly on the ability of human resources (employees) to carry out the tasks assigned. If the individuals in the agency, namely HR, can run effectively, the company will still run effectively. In other words, the continuity of success is determined by the performance of the employees. This research uses quantitative research methods. Quantitative research is research carried out by collecting data in the form of numbers. Quantitative research is a research method based on the philosophy of positivism, used to research certain populations or samples. Based on the two opinions above, it can be concluded that quantitative research is collecting data in the form of numbers that are used to research certain samples. Based on the results of the research and discussion carried out, it can be concluded as follows 1. Simultaneously, it can be concluded that the work environment and work discipline as well as organizational communication have a positive and significant influence simultaneously on employee work productivity 2. Partially, it can be concluded that the work environment has a positive and significant influence on employee work productivity 3. Partially, it can be concluded that work discipline has a positive and significant influence on employee work productivity in 4. Partially, it can be concluded that organizational communication has a positive and significant influence on employee work productivity

**Keywords:** employee performance, work environment, work discipline and organizational communication.

### **Abstrak**

Setiap perusahaan atau institusi memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam sebuah instansi, namun faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu institusi adalah sumber daya manusianya. Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi dan berbagai perubahan aturan dalam bekerja, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu institusi. Berhasil atau tidaknya suatu pelayanan sebuah

instansi pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam instansi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu keberhasilan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Berdasarkan dari kedua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data berupa angka yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut 1. Secara Simultan, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di 4. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** kinerja pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi organisasi.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau institusi memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam sebuah instansi, namun faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu institusi adalah sumber daya manusianya. Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi dan berbagai perubahan aturan dalam bekerja, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu institusi. Berhasil atau tidaknya suatu pelayanan sebuah instansi pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam instansi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu keberhasilan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Terdapat banyak varibel yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai baik internal maupun eksternal. Namun dalam penelitian ini peneliti fokus pada faktor eksternal yakni lingkungan kerja, disiplin dan komunikasi organsasi. Dari variable variable tersebut kita akan mengetahui sejauhmana pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja pegawai pada instansi tertentu. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam suatu instansi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan sebab

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Selain itu tidak menutup kemungkinan penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja karyawan. berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing. penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga produktivitas yang dihasilkan akan baik.

Dalam perusahaan karyawan tentunya memerlukan interaksi baik antarsesama karyawan maupun dengan atasan atau bawahan, interaksi tersebut dinamakan komunikasi. Komunikasi organisasi tidak hanya sekedar aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi, tetapi komunikasi mengembangkan komunikasi dan tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi sebagai landasan untuk mengembangkan komunikasi itu bagaimana interaksi anggota untuk tetap bertahan serta lebih berorientasi pada manusia dalam organisasi. Landasan mengembangkan komunikasi itu bagaimana interaksi anggota organisasi untuk tetap bertahan dan menjalankan roda pengorganisasian dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antar pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlakuan produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Farida dan Hartono (2015: 10), Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Sedangkan lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam

pelaksanaan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam pekerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah: Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan. Menurut Farida dan Hartono (2015: 10), ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut : kebersihan, kebisingan dan kemanan.

Menurut Hasibuan (2006:42), Berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Robert tua et al (2021:01), Dalam sebuah organisasi yang didalamnya terdiri atas orang-orang yang memiliki tugas masing-masing serta saling brhubungan satu sama lain sebagai suatu sistem tertentu memerlukan komunikasi yang baik agar kinerja organisasi berjalan dengan baik pula. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Keberlangsungan hidup sebuah organsasi salah satunya adalah dengan komunikasi Suatu organisasi tidak akan berjalan jika tidak adanya komunikasi.

Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Menurut Moheriono (2012;163), kinerja pegawai bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam sebuah perusahaan secara kuantitatif atau kualitatif. Hak tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab dari setiap karyawan atau pegawai dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Syan Firda (2021), kinerja pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang salain berusaha keras melanggar hukum, etika, ataupun moral.

Pendapat lain menurut Edy Sutrisno dalam Syan Firda (2021), mendeskripsikan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan juga

kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Wilson (2012), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka (Nanang Martono, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Berdasarkan dari kedua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data berupa angka yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi adalah suatu kelompok atau unit yang mempunyai daya tarik dan diminati oleh peneliti untuk dipelajari hasil dari penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini ada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda yang berjumlah 43 Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh ini dikarenakan nilai populasi hanya berjumlah 43 pegawai maka semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dan pengambilan data yang digunakan oleh peneliti dalam panelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap Pegawai Negeri Sipil. Data primer ini di dapatkan secara langsung melalui:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Observasi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif kuantitatif* yaitu metode yang digunakan terhadap data yang telah dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan selanjutnya di analisis.

1. Pengukuran koefisien korelasi kontingensi

Untuk mengukur derajat hubungan, asosiasi, atau dependensi dari klasifikasi-klasifikasi yang ada. Dari uji ini akan didapatkan ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh

antara *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda.

2. Analisis data dan interpretasi

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, karena menganalisis data ini merupakan tahap terpenting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data diproses sehingga hasilnya sesuai dengan harapan, hanya melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran teori atau hipotesis. Pada tahap analisis data ini peneliti menggunakan program pengelola data statistik.

Analisis data akan menggunakan regresi linier berganda yang mana sebelum dilakukan uji tersebut maka harus memenuhi uji awal yakni sebagai berikut :

1. **Uji Instrumen**

- a. Uji Validitas
- b. Uji Realibilitas

2. **Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolineritas
- c. Heteroskedastisitas

### **Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2013:96), Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin Kerja Serta Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja pegawai. Untuk pengukurannya Analisis regresi dengan menggunakan Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2+b_3X_3+ e$$

Yang kemudian selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menguji variable secara simultan (uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.2 Uji Validitas Lingkungan kerja**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,549	0.2199	Valid
2	0,513	0.2199	Valid
3	0,677	0.2199	Valid
4	0,477	0.2199	Valid
5	0,465	0.2199	Valid
6	0,585	0.2199	Valid
7	0,575	0.2199	Valid
8	0,625	0.2199	Valid

**Tabel 1.3 Uji Validitas disiplin kerja**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,588	0.2199	Valid
2	0,624	0.2199	Valid
3	0,758	0.2199	Valid
4	0,694	0.2199	Valid
5	0,723	0.2199	Valid
6	0,649	0.2199	Valid
7	0,670	0.2199	Valid
8	0,670	0.2199	Valid

**Tabel 1.4 Uji Validitas komunikasi organisasi**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,554	0.2199	Valid
2	0,575	0.2199	Valid
3	0,697	0.2199	Valid
4	0,763	0.2199	Valid
5	0,740	0.2199	Valid
6	0,586	0.2199	Valid
7	0,647	0.2199	Valid
8	0,622	0.2199	Valid

**Tabel 1.4 Uji Validitas komunikasi organisasi**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,729	0.2199	Valid
2	0,722	0.2199	Valid
3	0,706	0.2199	Valid
4	0,640	0.2199	Valid
5	0,727	0.2199	Valid
6	0,664	0.2199	Valid
7	0,642	0.2199	Valid
8	0,680	0.2199	Valid

### Uji Realibilitas

**Tabel 1.5 Uji Realibilitas**

No	Variabel	Conbrach Alpa	Batas	Keputusan
1	Lingkunagn Kerja	0,690	0,6	Reliabel Tinggi

2	Disiplin kerja	0,826	0,6	Reliabel Tinggi
3	Komunikasi Organisasi	0,801	0,6	Reliabel Tinggi
4	Kinerja	0,836	0,6	Reliabel Tinggi

### Asumsi Klasik

Tabel 1.6 Uji Normalitas

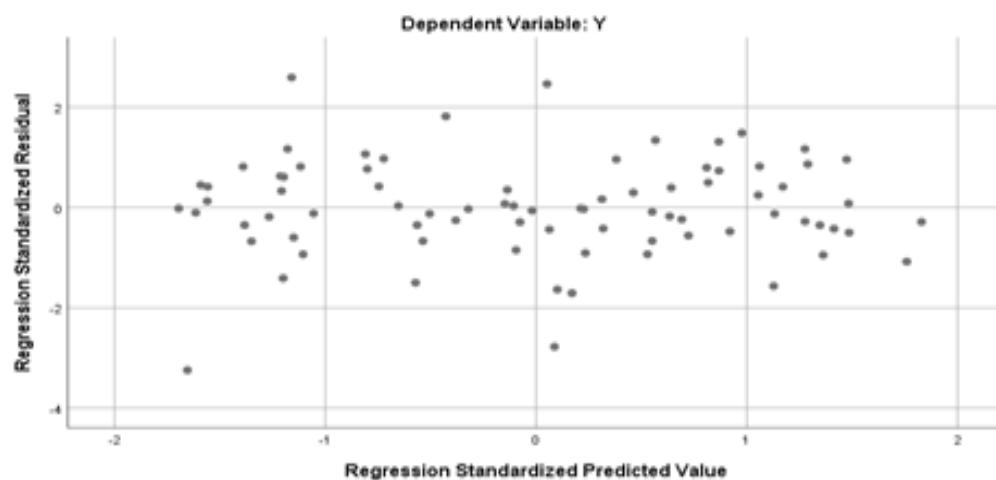
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37177804S
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.055
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Tabel 1.7 Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)		-2,594	,011		
x1	,173	2,074	,042	,882	1,134
x2	,194	2,124	,037	,735	1,361
x3	,317	3,100	,003	,584	1,711
x4	,383	3,937	,000	,647	1,545

a. Dependen Variabel Y



**Gambar 1.1 Heteroskedastisitas**

**Tabel 1.9 Heteros Linieritas**

Variabel	Deviation From Linearity	Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,093	0,05	Linier
Disiplin Kerja	0,0755	0,05	Linier
Komuniaksi Organisasi	0,090	0,05	Linier

## Regresi Linier Berganda

Tabel 1.10 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.161	5.844		-2.594	.011
X1	.267	.129	.173	2.074	.042
X2	.317	.149	.194	2.124	.037
X3	.380	.123	.317	3.100	.003
X4	.518	.132	.383	3.937	.000

a. Dependent Variable: Y

## Uji Hipotesis

Table 1.11 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.245	4	265.561	22.176	.000 <sup>b</sup>
	Residual	898.142	75	11.975		
	Total	1960.387	79			

a. Dependent Variable: Y

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

Table 1.12 Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.161	5.844		-2.594	.011
X1	.267	.129	.173	2.074	.042
X2	.317	.149	.194	2.124	.037
X3	.380	.123	.317	3.100	.003

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (1,992)$ , dengan taraf signifikan  $0,037 < 0,05$ . Nilai 2,124 lebih besar dari 1,992 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Swandono Sinaga, 2016) yang berjudul penelitian “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt.mitra unggul pusaka segati pelalawan riau)” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau.

Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari Thitung (9,499) > Ttabel (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas,maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh thitung (3,100) > ttabel (1,992), dengan taraf signifikan 0,003 < 0,05. Nilai 3,100 lebih besar dari 1,992 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Fiernaningsih & Herijanto, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang, Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ )mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini telah dibuktikan padahasil uji T dimana Thitung 2,732 > Ttabel 1,99346 dengan nilai signifikan 0,008. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibagian Instalasi KB II PG Krebet Baru Malang.Dengan adanya disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh Thitung (3,937) > Ttabel (1,992), dengan

taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,737 lebih besar dari 1,994 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ade Wahyuni, 2020) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Pantja surya perdagangan” menyatakan bahwa pengaruh komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas dan menyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh Thitung ( $3,737 > 1,994$ ), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,737 lebih besar dari 1,994 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin buruk komunikasi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara Simultan dapat disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program*. . Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*.
- Dewi Desilia Purnama, dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : UMPAM PRESS. Banten.
- Enny Mahmudah W. (2019). *Manajemen sumber*. Penerbit : UBHARA Manajemen Pres. Surabaya.
- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penertbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013.) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*.Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko. T. Hani. (2009). *Manajemen*. Penerbit : BPEE. Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komang Ardana Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Bumi Angsara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mas"ud Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang