

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM (PU) KABUPATEN BIMA

Defitriana Asriningtyas¹, Firmansyah Kusumayadi²
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima
Email: dasriningtyas@gmail.com¹ firmaryah90.stiebima@gmail.com²)

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 248 pegawai yang terdiri dari PNS 40 orang, UPT 111 orang, Honor daerah 23 orang, dan pegawai tidak tetap 74 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang PNS dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima, terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima, terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine the work discipline partially significant effect on the work productivity of employees at the Public Works Department (PU) Bima Regency. to find out the work environment has a significant partial effect on employee work productivity at the Public Works Service (PU) Bima Regency. to find out work discipline and work environment have a significant simultaneous effect on employee work productivity at the Public Works Service (PU) Bima Regency. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were 248 employees consisting of 40 civil servants, 111 UPT, 23 regional Honors, and 74 non-permanent employees. The sample in this study was 45 civil servants with civil servants with the sampling technique used, namely purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique uses validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 23 for windows. The results showed that there was a partially significant effect of Work Discipline on employee work productivity at the Public Works Service (PU) of Bima Regency, there was a partially significant effect of the work environment on the work productivity of employees at the Bima Regency Public Works (PU) Office, there was a significant effect on a partial basis. Simultaneous work discipline and work environment on employee productivity at the Public Works Department (PU) Bima Regency.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Productivity*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari pegawai perusahaan itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang pegawai dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang pegawai dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang pegawai, dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan, yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. PP 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS adalah aturan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011). Menurut Ratri & Palupiningdyah, (2014). Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima merupakan suatu instansi yang melakukan kegiatan pada bidang Pekerjaan umum dan Penataan Ruang daerah, sesuai dengan kewenangan yang ada pada pemerintah daerah Kabupaten Bima. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pegawainya seperti disiplin kerja serta lingkungan kerjanya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Selain produktivitas kerja yang rendah, fasilitas yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat di lihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima di temukan permasalahan tentang kedisiplinan kerja misalnya masih adanya pegawai yang mangkir (menunda) dari pekerjaannya, dilihat dari absensi kepegawaian yang kurang efektif serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap penerima layanan. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Untuk masalah lingkungan kerja pegawai yaitu, seperti penataan ruangan yang masih kurang nyaman untuk pegawai, kurangnya fasilitas dan kondisi bangunan yang sudah tua dan lapuk akibat tidak ada renovasi. Hal ini menyebabkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja dan selain itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Menurut Dermawan (2013), mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013), yaitu :

- a. Frekuensi Kehadiran

- b. Tingkat Kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika Kerja

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti, 2017 lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berikut ini beberapa indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2014) sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja suhu udara
- b. Kebisingan di tempat kerja
- c. penggunaan warna,
- d. ruang gerak yang di perlukan,
- e. keamanan kerja
- f. dan hubungan karyawan

Produktivas Kerja (Y)

Menurut Sinungan, (2014) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”.

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidak disiplin pegawai di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012). Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan pegawainya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tanto et al. (2012) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

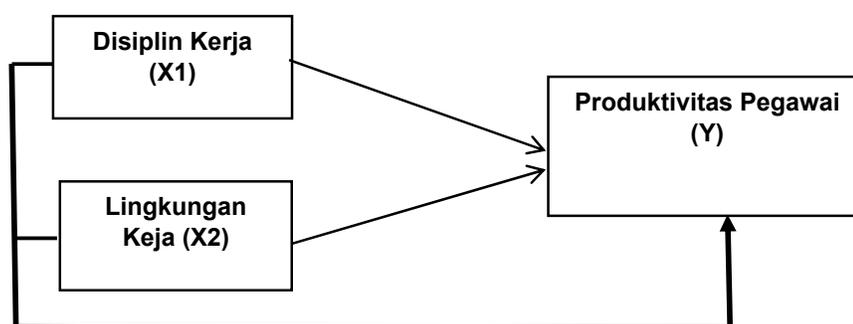
Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Ghonyah, 2011). Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas pegawai, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja, perusahaan yang mengadopsi standar lingkungan memperoleh satu standar deviasi lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengadopsi standar lingkungan di perusahaannya.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut teori Panji Anoraga adanya dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh, Diana (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

H3: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- > : Pengaruh Secara Parsial
————→ : Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima
H₂ : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima
H₃ : Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivita Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima”.

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima yang berjumlah 248 pegawai, terdiri dari PNS 40 orang, UPT 111 orang, Honor daerah 23 orang, dan sukarela 74 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini 40 PNS dengan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

4. Lokasi Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima berlokasi di Jl. Gator Soebroto, Kota Bima, Penatoi, Mpuda, Nusa Tenggara Barat, 84116 Indonesia.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui permasalahan terkait variabel yang menjadi penelitian pada objek tersebut.

- b. Wawancara, proses memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antar pewawancara dengan responder untuk mengetahui permasalahan pada variabel yang menjadi mendasar gambaran mengenai variabel yang menjadi bahan penelitian.
- c. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- d. Dokumentasi, suatu proses memperoleh data dan informasi dalam bentuk asip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung > 0,300. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS 23 for windows.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha >0,600. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolnearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

4. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikasi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,551	0,300	Valid
		X1.2	0,535	0,300	Valid
		X1.3	0,549	0,300	Valid
		X1.4	0,446	0,300	Valid
		X1.5	0,452	0,300	Valid
		X1.6	0,577	0,300	Valid
		X1.7	0,375	0,300	Valid
		X1.8	0,502	0,300	Valid
		X1.9	0,375	0,300	Valid
		X1.10	0,506	0,300	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,753	0,300	Valid
		X2.2	0,795	0,300	Valid
		X2.3	0,845	0,300	Valid
		X2.4	0,718	0,300	Valid
		X2.5	0,654	0,300	Valid
		X2.6	0,716	0,300	Valid
		X2.7	0,530	0,300	Valid
		X2.8	0,700	0,300	Valid
		X2.9	0,530	0,300	Valid
		X2.10	0,426	0,300	Valid
		X2.11	0,632	0,300	Valid
		X2.12	0,634	0,300	Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,318	0,300	Valid
		Y.2	0,329	0,300	Valid
		Y.3	0,697	0,300	Valid
		Y.4	0,721	0,300	Valid
		Y.5	0,536	0,300	Valid
		Y.6	0,666	0,300	Valid
		Y.7	0,758	0,300	Valid
		Y.8	0,746	0,300	Valid
		Y.9	0,720	0,300	Valid
		Y.10	0,653	0,300	Valid
		Y.11	0,486	0,300	Valid
		Y.12	0,579	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum (PU)

Kabupaten Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

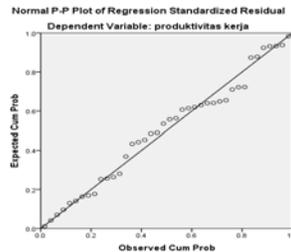
b. Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Disiplin	0,619	> 0,600	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja	0,886	> 0,600	Reliabel
Variabel Produktivitas	0,839	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

b. Uji Multikolenearitas

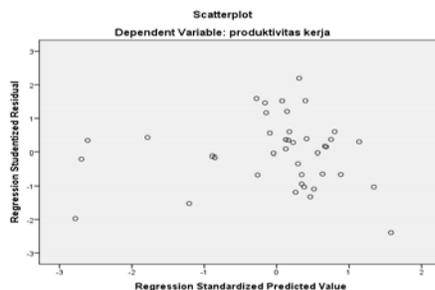
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.762	1.312
Lingkungan Kerja	.762	1.312

a. Dependet Variable: Produktivitas Kerja (Y)

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas, jika nilai tolerance 0,762 > 0,100 dan nilai VIF 1.312 < 10,00.

c. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.922

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

Berdasarkan uji autokolerasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (40) dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.600) < Durbin Watson (1,922) < 4-du (2,40) artinya tidak gejala autokolerasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.676	7.756		2.279	.029
disiplin kerja	.611	.100	.580	6.106	.000
lingkungan kerja	.543	.123	.617	4.411	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

((Sumber Data; SPSS Versi 23)

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 17,676 + 0,611x + 0,543z$$

- Konstantan a = 17,676 artinya jika Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja konstan atau sama dengan nol maka Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima akan naik sebesar 17,676.
- Koefisien variable b1 = 0,611 artinya jika Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan dimana Lingkungan Kerja konstan maka Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,611.
- Koefisien variable b2 = 0,543 artinya jika Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan dimana Disiplin Kerja konstan maka Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,543.

4.

Koefisien Korelasi

Uji

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.419	3.658	1.922

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,670. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima Kuat sebesar 0,670 (67,00%).

Tabel Koefisien Korelasi Pada Tingkat Hubungan X Dan Y

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2012

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.419	3.658	1.922

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja
 b. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber; SPSS Versi 23)

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,449 atau 44,90%. Artinya pengaruh Disiplin Kerja (X1), Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima yaitu sebesar 44,90 % sedangkan sisanya 55,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.676	7.756		2.279	.029
disiplin kerja	.611	.100	.580	6.106	.000
lingkungan kerja	.543	.123	.617	4.411	.000

- a. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6.106 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.026 ($6.106 > 2,026$), maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanto et al. (2012) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.411 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.026 ($4.411 > 2.026$), maka hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Dan diperkuat oleh penelitian Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.834	2	201.417	15.051	.000 ^b
	Residual	495.141	37	13.382		
	Total	897.975	39			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji F untuk variabel Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15.051 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,24 ($15,051 > 3,23$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Ini “Terbukti” dari penelitian Diana (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima.
3. Terdapat pengaruh secara simultan pada Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik, diharapkan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, pihak kantor harus lebih memperhatikan sarana prasarana seperti penambahan AC/kipas angin di masing-masing ruang kantor, penambahan lampu, kemudian diberikan lemari dokumen untuk tiap-tiap

ruangan dan alat-alat lainnya agar tidak diletakan disembarang tempat dan akan terlihat rapi. Ruangan kerja yang nyaman, dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bersemangat.

2. Perlunya peningkatan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan ataupun penyelewengan terhadap peraturan yang sudah diberlakukan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Kerja, serta pengalaman dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Produktivitas pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli 2018
- Diana Binti Munawaroh, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2021.
- Ghozali, Imam 2013. Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19, Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. BPUNDIP
- Leblebici, Demet. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey, 1, 38–49.
- Mufti Aspiyah, dkk, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). <http://maj.unnes.ac.id>
- Pratiguna, A. A., & Prasetyo, E. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja dengan Faktor Pemediasi Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
- Shannon Cecilia Y. Assagaf, ddk. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* 639 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Tanto, D., Dewi, S. M., Budio, S. P., Teknik, J., Fakultas, S., & Brawijaya, U. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan green hills malang, 6(1), 69–82.