



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Sella Aprilliana^{1*}, Priehadi Dhasa Eka²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (29-04-2024) Revised (15-05-2024) Accepted (16-08-2024)</p> <p>Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Productivity</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on the productivity of ASN employees of the Fire and Rescue Service of the South Jakarta Administrative City. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin technique and obtained a sample of 82 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are Work Environment has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 0.539 and hypothesis testing obtained $t_{value} > t_{table}$ or $(9.677 > 1.990)$. Work discipline has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 0.650 and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.199 > 1.990)$. The work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 8.088 + 0.134X_1 + 0.630X_2$. The coefficient of determination is 0.656 while the remaining 0.344 is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{value} > F_{table}$ or $(75.444 > 3.112)$.</p>
<p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dan diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,53,9 dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,677 > 1,990)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,650 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,199 > 1,990)$. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8.088 + 0.134X_1 + 0.630X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 sedangkan sisanya sebesar 0,344 dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(75,444 > 3,112)$.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Kemajuan era teknologi modern saat ini mengharuskan organisasi atau perusahaan bersaing untuk bisa mempunyai kualitas sumber daya manusia yang unggul agar bisa bertahan dan tidak tertinggal oleh zaman. Sebuah organisasi atau perusahaan yang telah memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka organisasi atau perusahaan akan mencapai keberhasilan. Hal penting merupakan sumber daya manusia yang tidak bisa terpisahkan dari organisasi, perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia menjadi penentu perkembangan organisasi. Pegawai juga menjadi bagian penting bagi organisasi untuk

*Corresponding author.
E-mail: aprilianasella@gmail.com

mencapai tujuan juga keberhasilan organisasi oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pegawai untuk bisa memberikan perkembangan untuk organisasi.

Dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Jakarta Selatan merupakan sebuah organisasi yang diberi tanggung jawab untuk melakukan tugas pencegahan kebakaran. Mulai dari pencegahan kebakaran, pemadam api, hingga penyelamatan jiwa dari bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Knator Damkar di Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Tugas utama Disdamkar (DPKP) adalah melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah kerjanya untuk pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan, dan penyelamatan bencana kebakaran. Tugas-tugas ini termasuk merumuskan kebijakan bidang kebakaran dan penyelamatan, mendukung operasi pemerintahan daerah di bidang kebakaran dan penyelamatan dan memberikan pembinaan dan pembinaan kepada lembaga yang wilayah kerjanya untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi bencana kebakaran. Kantor Disdamkar ini juga sebagai kantor Damkar daerah. Selain memadamkan api, perugas pemadam kebakaran juga dapat membantu permasalahan Masyarakat lainnya, seperti menyelamatkan makhluk hidup dan barang. Misalnya, dapat membantu korban banjir atau meminta bantuan hewan. Sehubungan dengan tugas dan fungsinya, Disdamkar mempunyai hak dan kewenangan sebagai berikut: rekomendasi sertifikat keselamatan kebakaran untuk bangunan lebih dari 8 lantai, rekomendasi izin fasilitas rekreasi, dll. Ini menunjukkan bahwa Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan menyediakan jasa layanan yang kompeten yang memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia juga dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila memiliki faktor produktivitas kerja yang tepat. Ketepatan produktivitas kerja pada seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan sebuah keberhasilan pada sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2017:102) mengemukakan bahwa "produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja."

Salah satu faktor pendukung diantaranya adalah dibutuhkannya lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (2017:2) Menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan." Lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan kewajibannya, para pegawai akan merasa senang dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka merasa nyaman, aman dan leluasa dengan itu maka pegawai mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Sedangkan jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang buruk para pegawai akan merasa organisasi tidak menunjang kebutuhannya yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak fokus dan memiliki hubungan kerja sama tim yang buruk dan mengakibatkan performa pegawai kurang bagus dan menurunkan produktivitas kerja.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja, Menurut Siswanto (2017:193) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya." Dengan adanya disiplin kerja akan membuat pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi dan pekerjaannya. Akan tetapi pegawai juga merupakan makhluk yang memiliki kekurangan dalam hal kedisiplinan maka dari itu perlu peningkatan disiplin kerja agar dapat mempertahankan produktivitas kerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

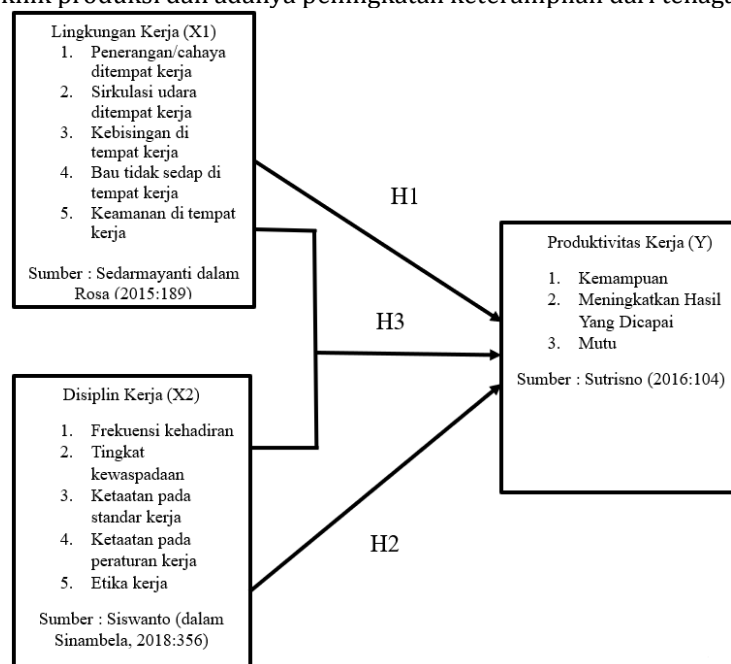
Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Disiplin Kerja

Menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Menurut Chew & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Menurut Siagian (2018: 305), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, sedangkan menurut Handoko (dalam Hamali, 2018: 213), disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Produktivitas Pegawai

Menurut Sinungan (2018: 17) mengatakan bahwa: "Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana". Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini (Tohardi Sutrisno 2016:100). Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistic serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini dilaksanakan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi

Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Lebak Bulus Raya, RT. 10 / RW. 07, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12310. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 447 pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 82 responden. Metode analisis data dengan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.313	2.238		5.948	.000
	Lingkungan Kerja	.644	.067	.734	9.677	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel data di atas, dapat membuat persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,313 + 0,644X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan: Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,13313 dan apabila variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka diperoleh nilai produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,13313 *point*. Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,644 artinya tetap konstan dan tidak terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) dalam hal ini, setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan menyebabkan produktivitas pegawai (Y) mengalami perubahan sebesar 0,644 *point*.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.215	2.193		3.746	.000
	Disiplin Kerja	.753	.062	.806	12.199	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Olah data 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat membuat persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,215 + 0,753X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diambil disimpulkan: Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,8215 dan apabila variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka diperoleh nilai produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,8215 *point*. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,753 dapat artinya tetap konstan dan tidak terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1) dalam hal ini setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan menyebabkan produktivitas pegawai (Y) mengalami perubahan sebesar 0,753 *point*.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.088	2.190		3.693	.000
	Lingkungan Kerja	.134	.114	.153	1.173	.244
	Disiplin Kerja	.630	.122	.675	5.188	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Olah data 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat membuat persamaan regresi $Y = 8,088 + 0,134X_1 + 0,630X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 8.088 artinya produktivitas pegawai (Y) hanya bernilai 8.088 *point* jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak diperhitungkan.
- b. Nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 0,134 untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) jika dianggap konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) maka dapat diartikan produktivitas pegawai (Y) berubah sebesar 0,134 *point*.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,630 dapat diartikan jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,630 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi

Tujuan analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengolahan datanya adalah:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian pada tabel tersebut, didapat koefisien korelasi sejumlah 0,734 yang berada pada rentang 0,600 – 0,799 disimpulkan ada hubungan yang kuat dalam kedua variabel tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian pada tabel data tersebut, didapat koefisien korelasi sejumlah 0,806 yang ada pada rentang 0,800-1,000 artinya disimpulkan terdapat kaitan yang sangat kuat pada kedua variabel tersebut.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.810 ^a	.656	.648	2.54895	.656	75.444	2	79	.000

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

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian pada tabel data tersebut, didapat koefisien korelasi sejumlah 0,810 yang ada pada rentang 0,800-1,000 dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang sangat kuat pada produktivitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi merupakan besaran yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase. Dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah sebagai berikut pada program SPSS Versi 26:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.534	2.93283

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan uji pada tabel data tersebut, didapat nilai koefisien determinasi sejumlah 0,539 artinya variabel lingkungan kerja mempunyai dampak sejumlah 53,9 pada variabel produktivitas pegawai, sedangkan sisanya $(100-53,9) = 46,1\%$ terpengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.646	2.55494

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan uji pada tabel data tersebut, didapat nilai koefisien determinasi sejumlah 0,650 hingga artinya disimpulkan variabel disiplin kerja memiliki dampak sebesar 65,0% pada produktivitas pegawai, sedangkan sisanya $(100-65,0) = 35\%$ terpengaruhi faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.648	2.54895

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

Sumber: Olah data 2024

Menurut keterangan pengujian pada tabel data tersebut, didapat nilai koefisien determinasi sejumlah 0,656 hingga artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak sejumlah 65,6% pada produktivitas pegawai lalu sisanya $(100-65,6) = 34,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.313	2.238		5.948	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.644	.067	.734	9.677	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian tabel data tersebut, didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,677 > 1,990)$ lalu dibuktikan pada signifikansi nilai $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Jadi artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja pada produktivitas pegawai.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.215	2.193		3.746	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.753	.062	.806	12.199	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian pada tabel data tersebut, didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,199 > 1,990)$ lalu dibuktikan pada signifikansi nilai $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Jadi artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.346	2	490.173	75.444	.000 ^b
	Residual	513.276	79	6.497		
	Total	1493.622	81			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Olah data 2024.

Menurut keterangan pengujian pada tabel data tersebut didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(75,444 > 3,112)$, serta didukung oleh tingkat signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Jadi artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini membuktikan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Menurut analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 13,313 + 0,644X_1$, dan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,734 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sejumlah 0,539 atau sejumlah 53,9% lalu sisanya sejumlah 46,1% terpengaruhi oleh aspek lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,677 > 1,990)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Temuan penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai didukung dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Rizka Gusmahdani, Khusnul Fikri, dan Dewisri Kinasih (2023) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pada Pt Tasma Puja Sel. Kuamang Kabupaten Kampar. Hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Menurut keterangan uji didapat nilai persamaan regresi $Y = 8,215 + 0,753X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sejumlah 0,806 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sejumlah 0,650 atau sejumlah 65,0% lalu sisanya sejumlah 35% terpengaruhi oleh aspek lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,199 > 1,990)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Temuan penelitian disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai didukung dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Dewi Puspita, Lik Anah (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang.

Penelitian hasil tersebut yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan Menurut penelitian hasil persamaan regresi $Y = 8,088 + 0,134X_1 + 0,630X_2$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan variabel independen dengan variabel dependen adalah sejumlah 0,810 yang berarti ada kaitan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sejumlah 65,6% sedangkan sisanya sejumlah 34,4% terpengaruhi oleh aspek lain. Hasil uji hipotesis didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(75,444 > 3,112)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Hasil produktivitas tidak terjadi begitu saja, melainkan adanya sebuah lingkungan kerja memadai dan kedisiplinan kerja terhadap pegawai yang berjalan dengan baik. Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu Setiawan dan Nuridin (2021) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator SPBU Bekasi Pt Pertamina Retail dan mendapatkan hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. PENUTUP

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,313 + 0,646X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,734 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,539 atau sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,677 > 1,990)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,215 + 0,753X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,806 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,650 atau sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,199 > 1,990)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,088 + 0,134X_1 + 0,630X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 0,810 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(75,444 > 3,112)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

Akbar R, A. R. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG POLEWALI (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Aulia, A. R., & Yuliati, A. L. (2019). Pengaruh city branding "a land of harmony" terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 3(3), 67-75.

CV. Alfabeta.

Daryanto, dkk. 2013. Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi. Prestasi Pustaka; Jakarta.

- Fitri, Y. Y., Syaiful, S., & Suhanda, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31-39.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, h. 1
- Munggaran, R. (2023). Work Motivation Of Employees At The Rakyat Nusantara Credit Bank Ampera Bhakti Tangungsari. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 5(1), 1-11.
- Nurhab, M. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Analisis Regresi Berganda. *Management & Accounting Research Journal*, 2(2).
- Prenada Media Group
- Prenadamedia Group.
- Putranto, I., Eliyani, C., Syamruddin, S., Yulianti, R. M., & Widodo, S. (2020). Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(1), 23-38.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891-914.
- Ratnasari, D., & IRMAN FIRMANSYAH, S. E. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26): *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145-158.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Rumeen, A. R., Kojo, C., & Walangitan, M. B. (2023). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1231-1241.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *eProceedings of Management*, 9(4).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto, H.B. 2017. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sofyan, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt Fcc Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329-340.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Suherman, H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948-955.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sutrisno E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(3), 423-438.

Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.

Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA SOEKA BUANA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.