



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Ali Khasbi Akbar ¹, Jaenab ²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: alikhhasbiakbar.stiebima19@gmail.com ¹,

jaenab84.stiebima@gmail.com ²

Abstract. *This type of research is associative research which aims to determine the effect of discipline and the physical work environment on the work productivity of employees at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in Bima City. The population in this study were all employees at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in the City of Bima, consisting of 60 employees. The sample was determined by purposive sampling technique with 40 ASN respondents. Data collection methods used are observation, questionnaires (questionnaire), library research, and documentation. Data analysis techniques used in this study were instrument tests (validity and reliability tests), multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T tests, and f tests, using the SPSS v26 program. This analysis includes: validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R²), analysis of the correlation coefficient (R), and hypothesis testing through t test and f test. The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely work discipline (X1) and physical work environment (X2) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely employee work productivity (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X1), and the physical work environment (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee productivity (Y).*

Keywords: *Discipline; Physical Work Environment; Employee Productivity.*

Abstrak. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kerja pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik *Purposive sampling* dengan responden sebanyak 40 ASN. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner (angket), studi Pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji f, dengan menggunakan program SPSS v26. Analisis ini meliputi: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (R²), analisis koefisien korelasi(R), serta uji hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja pegawai (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Disiplin; Lingkungan Kerja Fisik; Produktivitas Pegawai

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 18, 2023

* Ali Khasbi Akbar, alikhhasbiakbar.stiebima19@gmail.com

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik menentukan pencapaian produktivitas sebuah instansi.

Pengertian disiplin adalah sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati, yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial. Dari segi etimologi kata, kata disiplin sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *Discere* yang artinya belajar. Dalam penerapannya disiplin bisa dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain 1. Disiplin pribadi adalah kepatuhan seseorang terhadap berbagai unsur yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan membangun sikap positif kepada orang tersebut. 2. Disiplin Sosial adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dalam hubungan bermasyarakat, sejalan dengan norma dalam lingkungan tersebut. 3 Disiplin Nasional adalah adalah ketaatan suatu bangsa terhadap aturan yang berlaku dalam berbangsa dan bernegara yang menjadi sikap mental dan cerminan suatu bangsa secara keseluruhan.

Menurut Ruauw, dkk (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut Suci dan Ismiyati (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peratran yang telah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Pratama (2020) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan, dalam Dahlan, (2022) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono 2017). Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitian Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai

akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2016) lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik diusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. (Simanjuntak dalam cipta dan Nasution 2019).

Dinas Koperasi, perindustrian dan perdagangan kota Bima pertama kali dibentuk pada tahun 2002 sesuai surat keputusan walikota Bima nomor 07 tahun 2002. Sejak terbentuknya Dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kota Bima tidak pernah mengalami perubahan nomenklatur meskipun telah beberapa kali perubahan organisasi secara nasional. Kemudian berdasarkan peraturan daerah kota Bima nomor 5 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, Dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kota Bima dibentuk menjadi dinas tipe C. selanjutnya di tindak lanjuti dengan peraturan walikota Bima nomor 53 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kota Bima. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan kota Bima. Selain itu kepala dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan. 1. Pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan. 2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan. 3. Pelaksanaan administrasi di bidang koperasi, perindustrian dan perdagangan. 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima terkait dengan variabel disiplin kerja masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dan meninggalkan perkerjaan pada waktu jam kerja, dan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja. Variabel lingkungan kerja fisik kurang luasnya tempat kerja yang di berikan dan suhu dalam ruangan masih panas sehingga mengganggu kenyamanan pekerjaan. Dari permasalahan diatas sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat

KAJIAN TEORITIS

Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Hasibuan, dalam Dahlan, 2022) Menurut Zega (2022) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memtuhi dan menaati norma – norma peraturan di sekitarnya, jadi disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Disiplin yang baik akan sangat mempengaruhi proses berlangsungnya pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur kedisiplinan pegawai perlu diciptakan peraturan atau tata tertib yang menjadi rambu –rambu yang harus dipenuhi seluruh pegawai. Helmi (dalam Deni, 2018) Menyatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang di dasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

a. Ketepatan jam pulang kerja

Ketepatan pegawai mematuhi ketentuan jam kantor, baik ketepatan waktu masuk dan ketepatan waktu pulang merupakan salah satu factor yang menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

b. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Kepatuhan hukum adalah ketaatan pada hukum, dalam hal ini hukum yang tertulis; kepatuhan atau ketaatan ini didasarkan pada kesadaran.

c. penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan

Seragam adalah seperangkat pakaian yang biasanya dikenakan secara bersamaan baik model, motif maupun jenis bahan yang sama, dan dikenakan oleh anggota suatu instansi atau organisasi dalam berpartisipasi pada instansi atau perganisasi tersebut.

d. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab merupakan satu atau serangkaian hal atau kegiatan yang mengikat dan bersifat wajib terkait jabatan yang dimilikinya.

e. melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari

pekerjaan yang disiplin bukan hanya menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti dalam Anggriani, 2022), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mawarni, R et, al (2020) didapatkan bahwasannya tata ruang kantor mempunyai pengaruhnya yang signifikan kepada efektivitas kerja, Menurut Anggraeni W., & Yuniarsih, T (2017) dipastikan jika tata ruang kantor berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja pegawai. Sehingga, efektivitas kerja pegawai dapat meningkat dan signifikan dalam proses perbaikan kualitas tata ruang kantor. Menurut Sarwono (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya

Menurut Lewa dan Subowo (2017 ;131) berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya

Adapun Indikator lingkungan kerja fisik :

1. Suhu ruangan

Definisi suhu kamar atau suhu ruangan yang dalam bahasa Inggris disebut room temperature ialah membaca pengukuran suhu ruangan dengan termometer.

2. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah ukuran energi yang dinyatakan dalam satuan desibel disingkat dB.

3. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu.

4. Kualitas udara

Kualitas udara merupakan faktor yang mempengaruhi kesehatan manusia.

Produktivitas Pegawai

Menurut (Prabu dalam Anggriani, 2022) Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan. Menurut Ratnasari dan Lestari (2020) Produktivitas merupakan kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi. Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai. Menurut Burhanuddin (2016) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kerja.

Menurut Ratnasari, *et. al* (2020) Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Adapun indikator produktivitas kerja Sedarmayanti, (2015) diantaranya:

1. Efisiensi

Efisien merupakan memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga, atau waktu.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu keadaan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Kualitas

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut Suci dan Ismiyati, (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peratran yang telah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Ruauw dkk, (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan pemikiran dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat di kembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut Simamora, (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitian Pratama, (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseidannya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kineja pegawai. Menurut Nitisemito, (2016) lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap

pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar factor yang termasuk lingkungan kerja fiisk diusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Hasil penelitian Fitriani & Nurlaela (2018), yang dimana lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan pemikiran dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat di kembangkan hipotesis sebagai berikut:

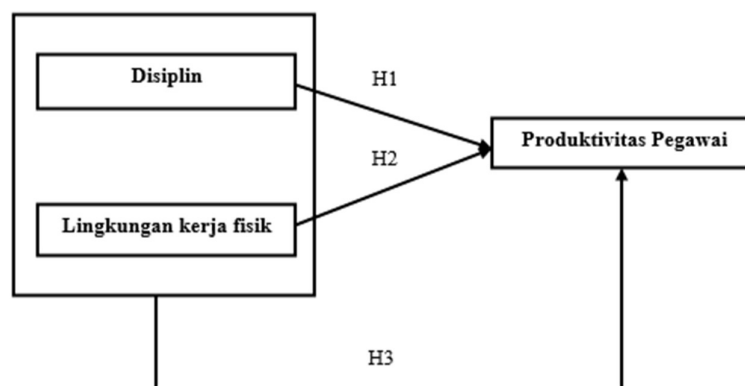
H2: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut Widyawati, (2021) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Faradillah et. al, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Astria et al (2015) yang menyatakan bahwasannya disiplin dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan pemikiran dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat di kembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Kerangka Pemikiran.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena social.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017), Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima berjumlah sebanyak 60 orang dengan jumlah 40 orang pegawai ASN dan 20 pegawai honorer dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampling dengan jenis (*Proposive Sampling*) yang berjumlah 40 orang pegawai ASN.

Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berada pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu:

1) Observasi

Merupakan suatu kegiatan langsung pada objek penelitian guna mendapatkan data real.

2) Angket (kuesioner)

Yaitu suatu alat guna mendapatkan pendapat dari para responden untuk tujuan pengolahan data.

3) Studi pustaka ialah mencari literatur untuk referensi sebuah penelitian baik pada buku maupun jurnal

4) Dokumentasi.

Yaitu pengambilan bukti kegiatan yang dilakukan selama penelitian berlangsung.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2016), uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu model regresi dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dapat diketahui nilai r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,300.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2017), uji reliabilitas merupakan alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu model regresi dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ standar reliabilitas, pada penelitian ini nilai standar reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2017) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolenearitas

Menurut Ghozali, (2017) uji multikolenearitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Pengujian multikolenearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2017) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali, (2016), uji autokorelasi mempunyai tujuan dalam mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono, (2017) analisis regresi linear berganda digunakan untuk naik turunnya keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dari naik turunnya nilai. Berikut rumusnya:

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

Ket:

Y = Produktivitas pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan kerja fisik

e = Error Tern

Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali, (2018), koefisien korelasi merupakan sebuah uji guna mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila kedua variabel berbentuk ratio atau interval.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2017) koefisien determinasi (R^2) ditujukan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 atau semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Uji t

Menurut Ghozali, (2017), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”.

Uji f

Menurut Ghozali, (2017), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
DISIPLIN (X1)	X1.1	0,819	0,300	Valid
	X1.2	0,793	0,300	Valid
	X1.3	0,802	0,300	Valid
	X1.4	0,849	0,300	Valid
	X1.5	0,593	0,300	Valid
	X1.6	0,836	0,300	Valid
	X1.7	0,655	0,300	Valid
	X1.8	0,792	0,300	Valid
	X1.9	0,844	0,300	Valid
	X1.10	0,814	0,300	Valid
	X1.11	0,790	0,300	Valid
	X1.12	0,797	0,300	Valid
	X1.13	0,834	0,300	Valid
	X1.14	0,874	0,300	Valid
X2.1	0,896	0,300	Valid	

LINGKUNGAN KERJA FISIKI (X2)	X2.2	0,833	0,300	Valid
	X2.3	0,909	0,300	Valid
	X2.4	0,815	0,300	Valid
	X2.5	0,926	0,300	Valid
	X2.6	0,871	0,300	Valid
	X2.7	0,689	0,300	Valid
	X2.8	0,817	0,300	Valid
	X2.9	0,463	0,300	Valid
	PRODUKTIVITAS PEGAWAI (Y)	Y.1	0,799	0,300
Y.2		0,801	0,300	Valid
Y.3		0,643	0,300	Valid
Y.4		0,771	0,300	Valid
Y.5		0,846	0,300	Valid
Y.6		0,836	0,300	Valid
Y.7		0,801	0,300	Valid
Y8		0,787	0,300	Valid
Y.9		0,736	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300.

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu > 0,600 selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

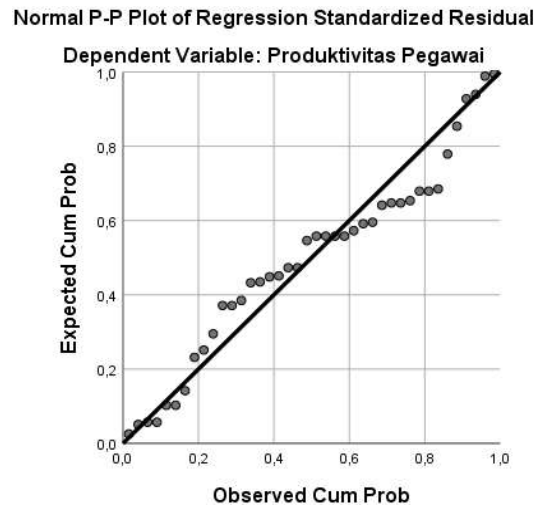
Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Disiplin	0,951	> 0,600	Reliabel
Lingkungan kerja fisk	0,912	> 0,600	Reliabel
Produktivitas pegawai	0,891	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Dari hasil Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data Berdistribusi secara Normal.

b. Uji Multikolinearitas

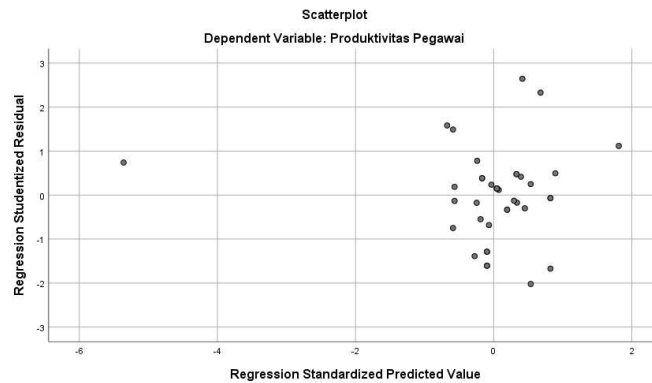
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,801	1,248
	Lingkungan kerja Fisik	,801	1,248

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS diatas pada table 3 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel disiplin (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) yaitu $1,248 < 10,00$ dan nilai tolerance value $0,801 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas..

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tidak terjadi gejala Heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 ^a	,553	,529		3,19169	1,590

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 nilai durbin-watson sebesar 1,590 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,567 dan kurang dari (4-du) $4-1,567 = 2,433$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Uji Regresi Linear berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,923	4,264		1,624	,113
	Disiplin	,418	,078	,657	5,350	,000
	Lingkungan kerja fisik	,123	,093	,163	1,324	,194

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,923 + 0,418X_1 + 0,123X_2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai constanta sebesar 6,923 artinya jika disiplin (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) nilainya adalah 0, maka produktivitas pegawai (Y) nilainya mengalami meningkat sebesar 6,923.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,418 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin (X_1) mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas pegawai (Y) maka meningkat sebesar 0,418.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,123 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja fisiki (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas pegawai (Y) maka meningkat sebesar 0,123

5. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,529		3,19169

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	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

Dari table 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,744. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara disiplin lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai sebesar 74,4%. sedang untuk 25,6% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,553 menunjukan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik hanya mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 55,3% Dan untuk 54,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini..

7. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	
1	(Constant)	1,624	,113
	Disiplin	5,350	,000
	Lingkungan kerja fisik	1,324	,194

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan disiplin (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = t(0,025; 37) = 2,021$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,350 > 2,021$), maka H1 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astri et al (2015) yang menyatakan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar $0,194 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = t(0,025; 37) = 2,021$ Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($1,324 < 2,021$), maka Ho diterima dan H2 di tolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Nurlaela (2018), yang dimana lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai.

8. Uji Simultan (Uji F)

Jika nilai F hitung > F tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = f (k;n – k), $F=(2;36 - 2)$ hasil Uji F dapat di lihat pada tabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,460	2	233,230	22,895	,000 ^b
	Residual	376,915	37	10,187		
	Total	843,375	39			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 dapat dilihat F hitung sebesar 22,895 dengan nilai F tabel adalah 3,25 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $22,895 > 3,25$ dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima, (2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. (3) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

Mendasari kepada kesimpulan penelitian diatas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertingkan oleh pihak pihak yang berkomponen terutama pihak Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Sara yang dimaksud adalah sebagai berikut : (1) Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Usaha yang perlu dilakukan organisasi yaitu agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya kerja satuan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas. (2) Bagi Kantor diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik yaitu dengan memperhatikan kenyamanan ruangan atau tempat bekerja pegawai dengan cara: menjaga kerapian dan kebersihan tempat bekerja, perusahaan harus menyediakan peralatan yang sesuai dengan standar, dan memperhatikan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja, memasang AC di seluruh ruangan agar pegawai lebih nyaman dan tidak merasa kepanasan saat bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat di tingkatkan. Selain itu perusahaan menyediakan keamanan yang memadai sehingga pegawai lebih nyaman selama bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.24853/jmmb.3.1.37-42>.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>

- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Harlie. M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4 D, 860–867.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Kerja, P. L., & Disiplin, M. D. A. N. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekertariat daerah kabupaten gowa. 2, 165–177. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, A. C. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jap No*, 31(31).
- Mutiasari, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kab. Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374, 5(1), 5360–5374.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 48–63.
- Ruauw, A., Lengkong, F., & Mandey, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1376.

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Motor Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 363–371.

Sumber Buku dan Jurnal

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.