

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Markus¹, Titi Hasanah², M Pahlan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serele Lahat^{1,2,3}

markusjohan09@gmail.com¹, titihasanah534@gmail.com², pahlanparel@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Lahat. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pembangunan yang berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus jenuh dengan jumlah sampel 32 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan, a) pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai Sig $0.019 < 0,05$; b) pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai Sig $0.000 < 0,05$; c) pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja, diperoleh nilai Sig $0.024 < 0,05$; d) hasil uji F menunjukkan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Simpulan, variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee work productivity at the Research and Development Agency of Lahat Regency. This research method is descriptive quantitative. The population in this study were employees at the Development Agency Office, totaling 32 employees. The sampling technique used a saturated census technique with a sample of 32 respondents. The data analysis technique in this study was multiple linear regression using the SPSS 24 program. The results showed, a) showing the effect of work discipline on work productivity, obtaining a Sig value of $0.019 < 0.05$; b) testing the effect of work motivation on work productivity, the value obtained is Sig $0.000 < 0.05$; c) testing the effect of the work environment on work productivity variables, obtained a Sig value of $0.024 < 0.05$; d) the results of the F test show a Sig value of $0.000 < 0.05$. In conclusion, the variables of motivation, work environment, and work discipline have an effect on employee productivity either partially or simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat berperan dalam menerapkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada instansi pemerintah, dimana sebagian pendukung utama kegiatan administrasi. Dalam hal ini disiplin kerja, motivasi kerja dan

lingkungan kerja sangat berperan dalam pengembangan strategi pencapaian keberhasilan yang diharapkan, baik itu di dunia administrasi maupun birokrasi pemerintah dan menjadikan dimensi faktor yang harus ikut dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan.

Disiplin kerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Didalam instansi pemerintahan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai ditemui banyak permasalahan, seperti kurangnya kepedulian yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang membuat semangat kerja pun menurun dan mengakibatkan tingkat kehadiran yang tidak baik atau tidak sesuai dengan peraturan instansi, dan lingkungan kerja yang kurang baik membuat kinerja pegawai terganggu.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sebuah instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada pegawai yang bekerja di instansi dengan cara melakukan pertemuan atau rapat setidaknya 1 bulan sekali untuk memberikan arahan kepada pegawai serta dukungan agar para pegawai bekerja lebih efektif serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai lain ikut termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan yang baik bagi instansi adalah instansi yang memperhatikan lingkungan sekitar instansi dengan memberikan lingkungan yang layak kepada pegawai seperti lingkungan yang bersih, ruangan yang rapih dan udara yang sehat. Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak nyaman mengakibatkan kerja pegawai dalam melakukan administrasi atau

kegiatan-kegiatan lainnya menurun, jika kebalikannya tempat kerja yang kondusif maka akan membuat produktivitas kerja pegawai meningkat. .

Produktivitas kerja merupakan ukuran dari efisien produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas di dalamnya mengandung dua konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Berdasarkan observasi peneliti yang dilakukan di Badan Pengembangan Dan Penelitian Kabupaten Lahat, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang kurang baik karena adanya beberapa pegawai sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan pegawai sering keluar pada saat jam kerja dan mengalihkan tugasnya ke orang lain dan meninggalkan pekerjaannya, selain itu mereka juga sering pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai kurang inisiatif dalam bekerja atau pegawai bekerja berdasarkan menunggu perintah dan masih adanya pegawai bekerja tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja pegawai belum baik, hal ini ditandai dengan masih kurangnya peralatan kerja atau fasilitas kerja dan belum terjalinnya hubungan yang harmonis pegawai dengan pegawai dan serta pegawai terhadap atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dilakukan kajian guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan dan Penelitian Kabupaten Lahat.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2019), disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh

pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma–norma yang ada didalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2019) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolong (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Menurut Mangkunegara (2019), motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut Hadari (2015), motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Rivai (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

Produktivitas Kerja

Menurut Riyanto (2019), produktivitas dengan cara tak langsung dapat menyatakan kemajuan yang dari suatu proses transformasi sumber daya untuk di buat menjadi barang atau jasa, peningkatan yang di lihat adalah berupa perbandingan yang naik dengan sumber daya yang telah di pakai dengan barang yang telah di hasilkan. Menurut Herjanto (2020), produktivitas adalah berupa ukuran yang dapat menyatakan bagaimana suatu sumber dapat di nyatakan baik dan dapat diatur serta di manfaatkan untuk dapat mencapai suatu hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic. Pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu serta sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan primier. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (Statistical Package for Social Science). Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji Instrument Penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Instrument Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedantisitas, Uji Regresi Berganda, Uji Goodness of Fit, Uji t, Uji f, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Rehabilitas

Hasil uji rehabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja	0.930	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.932	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.936	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.939	0,600	Reliabel

Hasil Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,600, hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang disebarkan adalah reliabel dan terpercaya.

Uji Hipotesis

Uji Parsil (Uji T)

Hasil uji parsial ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
Disiplin Kerja	2.491	.019
Motivasi Kerja	4.767	.000
Lingkungan Kerja	2.183	.024

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.019 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menolak H_o dan menerima H_a yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.024 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	528.573	3	176.191	18.880	.000 ^a
1	Residual	261.302	28	9.332		
	Total	789.875	31			

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)

berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel–variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.634	3.055

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel–variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,669, hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 66,9 % sedangkan sisanya yaitu 33,1 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan dan Penelitian Kabupaten Lahat

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 0.303 atau 30,3% terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, tingkat disiplin kerja karyawan berkontribusi sebesar 30,3% dalam menentukan tingkat produktivitas yang dicapai. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Penemuan ini mendukung temuan beberapa penelitian terkini yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Usman (2016) tentang pengaruh disiplin kerja pada produktivitas menemukan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus, bekerja lebih efisien, dan mencapai target kerja dengan lebih baik.

Hasil lain menunjukkan bahwa, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 0.573 atau 57,3% terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, tingkat motivasi kerja karyawan berkontribusi sebesar 57,3% dalam menentukan tingkat produktivitas yang dicapai. Temuan ini menandakan bahwa motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian terkini lainnya. Penelitian oleh Smith dan Brown (2022) tentang motivasi kerja menemukan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung bekerja dengan semangat, inisiatif, dan antusiasme yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan dan Penelitian Kabupaten Lahat

Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.220, hal ini yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.220 atau 22 % dan sisanya 78 % Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh faktor lain. Penemuan ini mendukung temuan beberapa penelitian terkini yang telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya, penelitian oleh Panjaitan (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Dan Penelitian Kabupaten Lahat

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah, a) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Lahat; b) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Lahat; c) disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama–sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan pengembangan Kabupaten Lahat

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- He, J., Lo, X., Wang, H., & Xu, Z. (2022). A Study on the Relationship Between Mindfulness and Work Performance of Web Editors: Based on the Chain Mediating Effect of Workplace Spirituality and Digital Competencies. *Front Psychol*, 13, 1-20. 10.3389/fpsyg.2022.1068735
- Herjanto, E. (2018). *Manajemen Operasi*, (3rd ed.). Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, N. (2020). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panjaitan, M. (2017.) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2),1-15. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakart: Murai Kencana
- Riyanto, R. (2019). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUPP
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 4(3),911-922. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Ismail%20Usman%20\(11-04-16-02-39-01\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Ismail%20Usman%20(11-04-16-02-39-01).pdf)