

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TORAJA UTARA

Hermin Yanti Toding Linggi¹, Dian Intan Tangkeallo², Randi Tangdialla³
Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
herminyantitl@gmail.com¹, dian.tangkeallo@gmail.com², tangdiallar@gmail.com³

Submitted: 11th July 2024/ **Edited:** 17th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Linggi, H. Y. T., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TORAJA UTARA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1023-1033.

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of work discipline and work environment on employee productivity at the North Toraja Regency Population and Civil Registration Service Office. This research method uses quantitative research. Data collection techniques were through questionnaires. The population and sample in this study were all employees at the Population and Civil Registration Office of North Toraja Regency. Data were analyzed using the SPSS 26 program. The calculation results from the t test on the work discipline variable $t_{count} 3,420 > t_{table} 1,688$ and on the work environment variable the $t_{count} value 10,055 > t_{table} 1,688$. This research shows that, partially work discipline has an effect on employee productivity, the work environment has an effect on employee productivity and simultaneously work discipline and work environment influence employee productivity at the North Toraja Regency Population and Civil Registration Service Office.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat tercapainya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan perusahaan. Agar dapat berkembang secara produktif, kunci utama dalam suatu perusahaan adalah dengan adanya keseimbangan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung terhadap produktivitas kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan pegawai dapat berkerja secara produktif. Salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan adalah produktivitas kerja pegawai (Lailatul Mufidah, 2021).

Produktivitas adalah kemampuan setiap individu, sistem, ataupun perusahaan untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan dengan menggunakan sumber daya secara

efektif dan efisien. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas dalam bekerja pada hakikatnya adalah sikap selalu mempunyai pola pikir bahwa cara kerja yang dilakukan saat ini harus lebih baik dibandingkan dengan cara kerja pada masa lalu (Tulenan et al., 2021).

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi tercapai bila pegawai mempunyai keinginan untuk meningkatkan keterampilannya dan menjaga perusahaan pada posisi untuk melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas seorang pegawai dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. 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 pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan, yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Asriningtyas & Kusumayadi, 2022).

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan organisasi atau pemerintah serta norma-norma sosial yang berlaku (Firmansyah & Mistar, 2020). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Tidak adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas pegawai. Dengan adanya disiplin maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat disiplin maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya, selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada disekeliling seorang pegawai dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat

berpengaruh terhadap keadaan produktivitas pegawai (Pasaribu, 2021).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan disekitar pegawai dan berpengaruh saat menyelesaikan tugas yang diberikan, Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa membuat para pegawai merasa nyaman saat mengerjakan tugasnya dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal (Nur et al., 2023). Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memuaskan akan timbul dampak negatif dan menurunannya tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktifitas kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, lingkungan fisik yang baik seperti lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, dan peralatan yang memadai dapat menciptakan motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai. Kondisi kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan berujung pada buruknya produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Pegawai

Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil jumlah barang dan jasa yang diproduksi dan sumber daya jumlah tenaga kerja, modal, tanah yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan berapa banyak output yang dihasilkan suatu proses dengan mengonsumsi input tertentu. Produktivitas adalah hubungan antara input dan output yang terfokus pada output yang dihasilkan oleh suatu proses. Biasanya, kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, 2017).

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2016). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap pegawai. Dengan terjaminnya lingkungan kerja yang baik dan terciptanya kondisi kerja yang memotivasi orang dalam bekerja maka akan mempengaruhi semangat dan semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi pegawai dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Ketika pegawai menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, maka mereka merasa nyaman bekerja dan mampu menggunakan waktu kerja mereka secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka produktivitas kerja pegawai akan menurun (Utami, 2022). Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh dimana semua populasi dalam penelitian tersebut dijadikan sampel, dalam penelitian ini populasi terdiri dari 39 pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner dan wawancara di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan statistik deskriptif, Teknik analisis data yaitu : Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jikalau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, Uji reliabilitas diukur

dengan menghitung koefisiensi reliabilitas Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah reliabel, Uji normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolomongorov-Smirnov, dimana apabila sig 2-tailed pada Kolomongorov-Smirnov $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, Uji heteroskedastisitas yang digunakan oleh peneliti yaitu uji Glejser, jika masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mengalami heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, Uji multikolinieritas dilakukan dengan menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihatn nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas untuk tolerance adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolonieritas. Begitupun sebaliknya, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat masalah multikolonieritas.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial dengan membandingkan nilai signifikan dengan kriteria nilai signifikan terjadi jika Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 atau H_2 ditolak dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 atau H_2 diterima. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dengan kriteria Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 atau H_2 diterima. Dan uji koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur berapa banyak variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Identitas responden merupakan Gambaran dari keberadaan reponden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Dari 39 responden pegawaimpada Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang dengan presentase 43.6% dan Wanita sebanyak 22 orang dengan presentase 56.4%,selanjutnya dari 39 responden yang berusia 17-25 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2.6%, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%, usia 36-45 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 41%, usia 46-50 tahun sebanyak

5 orang dengan presentase 12.8% dan usia >50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10.3% sehingga dapat disimpulkan bahwa responden didomisili oleh pegawai berumur 36 sampai 45 tahun.

Jika dilihat berdasarkan pendidikan terakhir dari 39 responden pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara yang berpendidikan SMA berjumlah 1 orang dengan presentase 2.6%, DIPLOMA sebanyak 7 orang dengan presentase 17.9%, S1 sebanyak 22 orang dengan presentase 56.4% dan S2 sebanyak 9 orang dengan presentase 23.1% dan jika dilihat dari status kepegawaian dari 39 responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara pegawai yang berstatus PNS sebanyak 23 orang dengan presentase 59% , HONORER sebanyak 16 orang dengan presentase 41% jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak berstatus PNS.

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini untuk disiplin kerja nilai rata-rata sebesar 81.2% berkategori Baik, untuk lingkungan kerja nilai rata-rata sebesar 64% berkategori cukup baik dan produktivitas pegawai dengan nilai rata-rata 77.4% berkategori baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji Corrected Item-Total Correlation, semua item pernyataan untuk setiap variabel menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Ini mengindikasikan bahwa setiap item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dari variabel yang diukur. Dengan kata lain, item-item tersebut berhasil mencerminkan konsep yang ingin dinilai dan tidak ada yang terputus dari keseluruhan konstruk yang sedang diuji. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dapat dianggap valid. Validitas ini penting karena menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dalam menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja(X1)	0.919	9
Lingkungan Kerja(X2)	0.875	9
Produktivitas Pegawai (Y)	0.723	6

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil output spss diatas, menunjukkan nilai tiap variabel cronbach'Alpha untuk

disiplin kerja sebesar 0.919 , untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.875 dan variabel produktivitas pegawai sebesar 0.723 yakni semua nilai croanbach' Alpha lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Parsial

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.14	1.153		9.664	0
1 Disiplin Kerja	0.1	0.029	0.265	3.42	0.002
Lingkungan Kerja	0.295	0.029	0.779	10.055	0

Sumber: Data diolah, 2024

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai t hitung 3.420 > t tabel 1.688, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja atau Hipotesis pertama diterima dan H0 ditolak. Nilai sig 0,02 < 0,05 maka H1 atau hipotesis pertama diterima dan H0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai t hitung 10.055 > t tabel 1,688 , maka H0 ditolak dan H2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja atau Hipotesis kedua diterima dan H0 ditolak. Nilai sig 0,00 < 0,05 maka H2 atau hipotesis kedua diterima dan H0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja(H2) diterima atau berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengujian Simultan

Tabel 3. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.961	2	89.48	73.765	.000 ^b
Residual	43.67	36	1.213		
Total	222.631	38			

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil diperoleh untuk F_{tabel} adalah 3.26. Jadi, dari hasil yang diperoleh diatas F_{hitung} 73.765 > F_{tabel} 3.26 dan nila sig 0.00 < 0.05, maka H1, H2 di terima dan H0 di tolak, maka

dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	0.804	0.793	1.10139

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.803 yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (Y) terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 80% dan sisanya 20% diperoleh oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b₁(nilai koefisien regresi Disiplin Kerja) sebesar 0.100 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0.002 < 0.05$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3.420 dan t_{tabel} yang di hitung sebesar 1.688 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Toraja Utara. Hal ini berarti hasil penelitian tentang Disiplin kerja memiliki pengaruh karena dapat meningkatkan produktivitas pegawai. disiplin kerja adalah usaha untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan untuk meningkatkan kedisiplinan kualitas sumber daya manusia pada setiap unit kerja. Seorang pegawai yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan di kantor akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu maka produktivitas kerja akan meningkat (Tangdiialla, 2018). Oleh karena itu, pimpinan harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai agar produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Pramana et al., 2022) yang juga menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dina Kependudukan dan Pencatatan Sipil kanupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b (nilai koefisien regresi linear berganda Lingkungan Kerja) sebesar 0.295 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja utara. Selain itu hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0.00 < 0.05$. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 10.055 dan nilai t tabel sebesar 1.688 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat pada menurunnya produktivitas dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman juga saat bekerja (Tangkeallo, 2022). Hal ini berarti hasil penelitian tentang lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Seorang pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan produktivitas kerja akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai tidak bosan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumajow Elisa Nurisa et al., 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Disiplin Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai(Y) pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 73.765 > F_{tabel} 3.26$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai. Hal ini berarti untuk mengembangkan Produktivitas kerja pegawai yang baik kantor harus lebih meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karena elemen ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Asriningtyas & Kusumayadi, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Ketika pegawai disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Disiplin kerja yang baik menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan produktif. Fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Secara simultan, baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja bersama-sama memiliki dampak yang kuat terhadap produktivitas pegawai. Sinergi antara keduanya menciptakan kondisi ideal bagi pegawai untuk bekerja dengan optimal. Dengan demikian, pengelola instansi perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriningtyas, D., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 37–49. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7582>
- 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>
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD TJIPTA PUTRA PLASINDO PONOROGO* (Vol. 7, Issue 3).
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pasaribu, E. M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Tasma Puja Cabang Kampar. *Skripsi*, 1–23.
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522. <file:///C:/Users/OFFICE/Downloads/iogi2018,+05+ELISA+OK.pdf>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*.
- Tangdialla, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Toarco Jaya. *EkoSainT*, 6, 47–54.
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427–2433. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2762>
- Tulenan, S. A. S., Bisnis, J. A., Studi, P., & Bisnis, M. (2021). *Hotel Travello Manado*.
- Utami, A. P. (2022). *Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo ' C Collection Bogor Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo ' C Collection*.