

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai

Marsa¹, Herenal Daeng Toto², St Sukmawati³, Nurdiana⁴

¹ *Universitas Dipa Makassar*

^{2,3,4} *Universitas Muslim Indonesia*

Abstrak

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

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Copyright (c) 2023 St Sukmawati

✉ Corresponding author :

Email Address : stsukmawati.s@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas

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

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

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar

yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam

pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Menurut Ratri & Palupiningdyah, 2014). Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai merupakan suatu instansi yang melakukan kegiatan pada bidang Pekerjaan umum dan Penataan Ruang daerah, sesuai dengan kewenangan yang ada pada pemerintah daerah Kabupaten Bima. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pegawainya seperti disiplin kerja serta lingkungan kerjanya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Selain produktivitas kerja yang rendah, fasilitas yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat di lihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten

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

ada renovasi. Hal ini menyebabkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja dan selain itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

H1: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut teori Panji Anoraga adanya dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja salah satunya adalah penelitian yang

dilakukan oleh, Diana (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

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

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivita Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai”. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai yang yang berjumlah 248 pegawai, terdiri dari PNS 40 orang, UPT 111 orang, Honor daerah 23 orang, dan sukarela 74 orang. Sampel pada penelitian ini 40 PNS dengan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sinjai. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui permasalahan terkait variabel yang menjadi penelitian pada objek tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel Item	R hitung	R tabel	Kerangan
	X1.1	0,551	0,300	Valid
	X1.2	0,535	0,300	Valid
	X1.3	0,549	0,300	Valid
	X1.4	0,446	0,300	Valid
1	Disiplin Kerja (X1)	0,452	0,300	Valid
	X1.5			
	X1.6	0,577	0,300	Valid
	X1.7	0,375	0,300	Valid
	X1.8	0,502	0,300	Valid
	X1.9	0,375	0,300	Valid

	X1.10	0,506	0,300	Valid
	X2.1	0,753	0,300	Valid
	X2.2	0,795	0,300	Valid
	X2.3	0,845	0,300	Valid
	X2.4	0,718	0,300	Valid
2	Lingkungan Kerja	0,654	0,300	Valid
	X2.5			
(X2)	X2.6	0,716	0,300	Valid
	X2.7	0,530	0,300	Valid
	X2.8	0,700	0,300	Valid
	X2.9	0,530	0,300	Valid
	X2.10	0,426	0,300	Valid
	X2.11	0,632	0,300	Valid
	X2.12	0,634	0,300	Valid
	Y.1	0,318	0,300	Valid
	Y.2	0,329	0,300	Valid
	Y.3	0,697	0,300	Valid
3	Produktivitas Kerja	0,721	0,300	Valid
	Y.4			
(Y)	Y.5	0,536	0,300	Valid
	Y.6	0,666	0,300	Valid
	Y.7	0,758	0,300	Valid
	Y.8	0,746	0,300	Valid
	Y.9	0,720	0,300	Valid
	Y.10	0,653	0,300	Valid
	Y.11	0,486	0,300	Valid
	Y.12	0,579	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

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

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

b. Uji Reabilitas

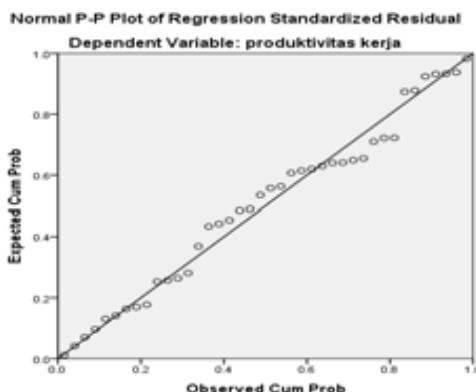
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
------------------------	------------------	----------------------	------------

Variabel Disiplin	0,61	>	Reliabel
	9	0,600	
Variabel Lingkungan Kerja	0,88	>	Reliabel
	6	0,600	
Variabel Produktivitas	0,83	>	Reliabel
	9	0,600	

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

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



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

b. Uji Multikolenearitas

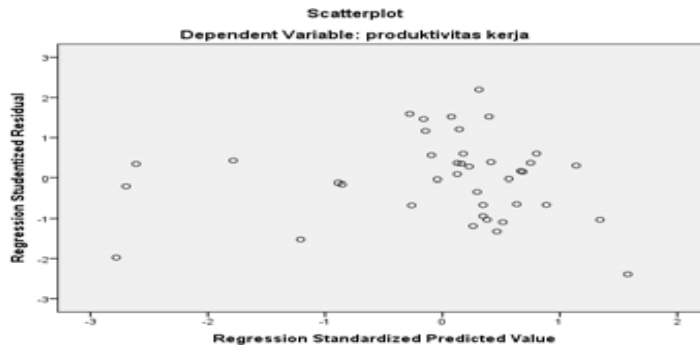
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.762	1.312
Lingkungan Keja	.762	1.312

a. Dependet Variable: Produktivitas Kerja (Y)
(Sumber Data; SPSS Versi 23)

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

c. Uji Heterokedastisitas



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

Coefficients^a

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

d. Dependent Variable: produktivitas kerja

((Sumber Data; SPSS Versi 23))

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 17,676 + 0,611X_1 + 0,543X_2$$

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

- c. Koefisien variable $b_2 = 0,543$ artinya jika Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan dimana Disiplin Kerja konstan maka Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai akan naik sebesar 0,543.

Uji .Koefisien Korelasi

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

e. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja
 f. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber Data; SPSS Versi 23)

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

Tabel Koefisien Korelasi Pada Tingkat Hubungan X Dan Y

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

Sumber: Sugiyono, 2012

3. Uji Koefisien Determinasi

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

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar

6.106 dengan nilai t tabel sebesar 2.026 ($6.106 > 2,026$), maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. Dan tingkat signifikan (Sig) $<$ dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanto et al. (2012) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin memperoleh nilai t hitung sebesar 4.411 dengan nilai t tabel sebesar 2.026 ($4.411 > 2.026$), maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai Dan tingkat signifikan (Sig) $<$ dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lelebici (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Dan diperkuat oleh penelitian Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

SIMPULAN

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

Referensi :

Abdul Rachman Saleh,dkk.2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018

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