

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Biro  
Perencanaan dan Keuangan Badan Siber dan Sandi Negara Kota Depok**

**Pooja Sathiya<sup>1\*</sup>, Catur Galuh Ratnagung<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: [poojasathiya@gmail.com](mailto:poojasathiya@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <hr/> <p><b>Kata Kunci:</b> Displin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Biro Perencanaan dan Keuangan Badan Siber dan Sandi Negara Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(8,890 &gt; 2,001)</math>. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(8,555 &gt; 2,001)</math>. Displin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(53,963 &gt; 3,16)</math>.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> <i>Work Discipline, Work Environment, Work Productivity</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Productivity at the Planning and Finance Bureau of the National Cyber and Crypto Agency of Depok City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach method. The sample in this study amounted to 61 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are that Work Discipline has a significant effect on Employee Productivity with the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(8.890 &gt; 2.001)</math>. Work Environment has a significant effect on Employee Work Productivity with the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(8.555 &gt; 2.001)</math>. Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity with the hypothesis test obtained <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> or <math>(53.963 &gt; 3.16)</math>.</i></p>
<p><b>How to cite:</b> Sathiya, P., &amp; Ratnagung, C.G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Biro Perencanaan dan Keuangan Badan Siber dan Sandi Negara Kota Depok. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 4(3). 712-722</p>	
<p>This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.</p>	

## **PENDAHULUAN**

Pada hakikatnya, tiap industri dibentuk mempunyai target atau sasaran agar terus berkembang terutama dalam sektor bisnis perusahaan tersebut. Pada dasarnya, perusahaan mengharapkan ketercapaian produktivitas yang tinggi pada bidang usahanya, karena produktivitas yang tinggi, akan menjadikan perusahaan mendapatkan profit. Perusahaan merupakan bagian terpenting pada ekonomi Indonesia dikarenakan untuk meraih sasarannya yaitu mendapatkan keuntungan, perusahaan perlu memenuhi berbagai keperluan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di BSSN, yang mana presiden bertanggung jawab atas bssn sebagai lembaga pemerintah yang berada langsung di bawahnya. Organisasi dan Tata Kerja BSSN ditetapkan pada aturan BSSN No. 6 Tahun 2021 mengenai Organisasi dan Tata Kerja BSSN. BSSN bukanlah instansi baru, tetapi menjadi hasil dari penggabungan lembaga yang telah ada, yakni Kemenkominfo, Lemsaneg, Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, dan dan Direktorat Keamanan Informasi, yang ditetapkan pada Perpres No. 53 Tahun 2017 mengenai BSSN, yang kemudian diperbarui melalui Perpres No. 133 Tahun 2017.

Dari pengamatan yang dilaksanakan penulis, diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai BSSN belum optimal. Hal tersebut terlihat dari hasil kerja pegawai yang masih dianggap kurang untuk menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu, ketaatan untuk melakukan pekerjaan masih rendah, keterlambatan ketika jam kerja, dan pegawai yang pulang lebih awal dari waktunya. Selain itu, inisiatif pegawai yang rendah dalam memanfaatkan semua waktu kerjanya dengan baik, kurangnya kolaborasi sesama pegawai, serta banyaknya pegawai yang sering terlambat memperlihatkan bahwa sikap disiplin pegawai tergolong rendah. Kondisi tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung terhadap pegawai yang absen tanpa alasan jelas, datang terlambat, ataupun pulang lebih awal.

Penyebab tingkat produktivitas yang rendah ini dipengaruhi oleh salah satu yaitu disiplin kerja. Sikap disiplin yang tinggi oleh pegawai dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga akan selesai tepat waktu, serta mutu dan hasil pekerjaan meningkat. Menurut survei yang dilakukan peneliti di Biro Perencanaan dan Keuangan BSSN di Kota Depok, tingkat disiplin pegawai masih kurang baik. Dijumpai beberapa pegawai tidak datang tepat waktu dan tidak hadir tanpa alasan konkret, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja di Biro Perencanaan dan Keuangan BSSN Kota Depok.

Lingkungan kerja merupakan penyebab lain yang mempengaruhi produktivitas kerja disamping kedisiplinan. Peranan fundamental lingkungan kerja pada produktivitas karyawan sebuah organisasi. Lingkungan yang baik dan tenteram mampu menjadikan produktivitas kerja pegawai meningkat. Dari peninjauan dan wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa tingkat kenyamanan lingkungan kerja masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Biro Perencanaan dan Keuangan Badan Siber dan Sandi Negara Kota Depok baik secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

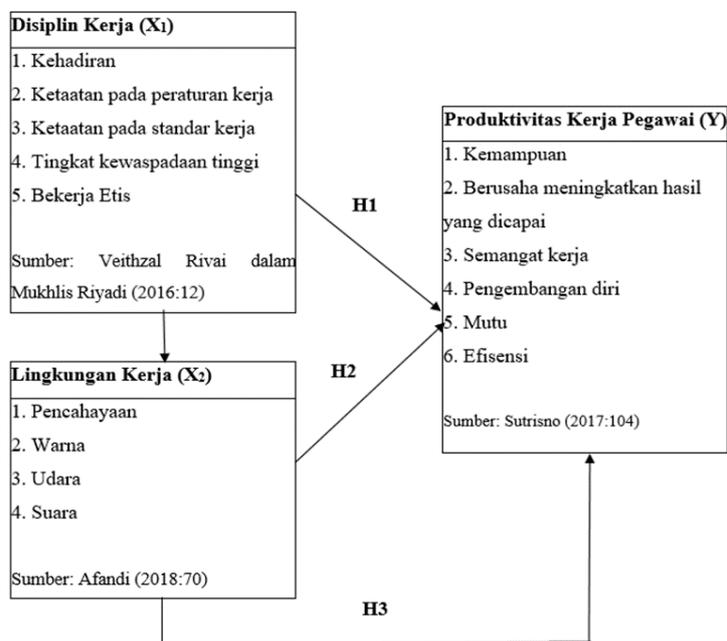
Menurut Hasibuan (dalam Lazi Permana, 2016:40) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Hasibuan (2017:193) "Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab-nya". Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam jurnal Sunarto (2018:4), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (dalam Dominique, 2018:45), menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Supardi dalam Dominique (2018:48), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

## Produktivitas Pegawai

Sutrisno (2018:101) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara Kota Depok.

H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara Kota Depok.

H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (x2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara Kota Depok

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode *survey*. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Tempat penelitian ini dilakukan pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara Depok yang berlokasi di Jl. Raya Muchtar No.70, Bojongsari Lama, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 61 Pegawai Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara Kota Depok. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Teknik analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X1) Terhadap Produktivitas (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.106	4.110		1.972	.053
	Disiplin Kerja	.979	.110	.757	8.890	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari hasil tabel 1, analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 26 diatas, terdapat kolom B pada *constant* (a) adalah 8,106 sedangkan nilai disiplin kerja (b) 0,979 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis  $Y = 8,106 + 0,979 (X1)$ . Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 8,106 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas (Y) sebesar 8,106 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,979 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,979 *point*.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.882	3.947		2.757	.008
	Lingkungan Kerja	1.143	.134	.744	8.555	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari hasil tabel 2, analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 26 diatas, terdapat kolom B pada *constant* (a) adalah 10,882 sedangkan nilai disiplin kerja (b) 1,143 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis  $Y = 10,882 + 1,143 (X2)$ . Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 10,882 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas (Y) sebesar 10,882 *point*.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,979 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 1,143 *point*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.031	3.916		1.029	.308
	Disiplin Kerja	.591	.148	.457	4.007	.000
	Lingkungan Kerja	.629	.175	.410	3.594	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari tabel 3 diatas, dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 4,031 + 0,591 X1 + 0,629 X2$ .

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,031 besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independent (disiplin kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel dependen (produktivitas karyawan) akan dipengaruhi sebesar 4,031 *point*.
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,591 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,519 *point*.
- c. Nilai lingkungan kerja (X2) 0,629 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,629 *point*.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Produktivitas	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja (X1) sebesar 0,757, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berhubungan dengan variabel produktivitas pegawai (Y), dibuktikan

dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja (X1) sebesar 0,757. Dimana nilai tersebut ada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel antara disiplin kerja (X1) dan produktivitas pegawai (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Produktivitas
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Produktivitas	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) adalah 0,744, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berhubungan dengan variabel produktivitas pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,744. Dimana nilai tersebut ada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel antara lingkungan kerja (X2) dan produktivitas pegawai (Y), memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.650	.638	2.92660

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan table 6, dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,807 hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas pegawai (Y) (variabel dependen) dengan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) (variabel independen) mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat dimana nilai tersebut ada pada interval 0,800 – 1,000.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.565	3.209

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan output tabel 7, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,565 atau 56,5% yang artinya pengaruh variabel independen disiplin kerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 56,5\%) = 43,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dipenelitian.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.546	3.279
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan output tabel 8, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,546 atau 54,6% yang artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen produktivitas pegawai (Y0 sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 54,6\%) = 45,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang dilakukan dipenelitian.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.650	.638	2.927
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan output tabel 9, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,638 atau 63,8% yang artinya pengaruh variabel independent disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen produktivitas pegawai (Y) sebesar 65%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 63,8\%) = 36,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan di penelitian

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.106	4.110		1.972	.053
	Disiplin Kerja	.979	.110	.757	8.890	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 10, hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,890 dengan Tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaanya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,890 > 2,001$ ) artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.882	3.947		2.757	.008
	Lingkungan Kerja	1.143	.134	.744	8.555	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,555 dengan Tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaanya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,555 > 2,001$ ) artinya  $H_{02}$  ditolak

dan  $H_{a2}$  diterima dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.379	2	462.190	53.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	496.768	58	8.565		
	Total	1421.148	60			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,963 > 3,16$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara.

### Pemabahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan  $Y = 8,106 + 0,979 X_1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,757, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,565 atau sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,890 > 2,001$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2022) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara *In-Flight Catering*. Hasil dari penelitian tersebut yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara *In-Flight Catering*.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,882 + 1,143 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,546 atau sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,555 > 2,001$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian mengenai mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani Maknoliani (2021), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT DongKwang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT DongKwang.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,031 + 0,591 X1 + 0,629 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,807 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,963 > 3,16$ ), dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Siber Dan Sandi Negara

Hasil produktivitas pegawai tidak terjadi begitu saja, melainkan adanya sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan seperti diberlakukannya kedisiplinan kerja terhadap karyawan serta memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang memadai yang berjalan dengan baik. Hal ini menguatkan Kembali pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriya Gita dan Triesninda Pahlevi (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Negeri 10 Surabaya dan mendapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan regresi  $Y = 8,106 + 0,979 X1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,890 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan regresi  $Y = 10,882 + 1,143 X2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,555 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,031 + 0,591 X1 + 0,629 X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,963 > 3,16$ ), dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Biro Keuangan Dan Perencanaan Badan Siber Dan Sandi Negara

## DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Tinggi. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial,3(1), 1- 16.
- Barthos, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro) Jakarta: Bumi Aksara,.
- Berlin, E. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.
- 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.
- Firman, F. (2020). Natural School Management: A New Concept of Education. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 1(5),617–624.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Sahid Raharjo.
- Hamali, A. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta:Media Pressindo Group.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,, 418–428.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lia Malyani, Ed.).Bandung: Yrama Widya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rajawali Pers,
- Kartono, K. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok:Rajawali Pers.
- Lonto, A. L. ((ICSSIS 2018)). Pedagogic Competency and Teacher Learning Management in Strengthening Implementation of Civic Education Curriculum. 1st International Conference on Social Sciences andInterdisciplinary Studies .
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen. Alih. Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). “Memahami Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo