

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar

Muhammad Fachrul¹, Suriyanti², Rezky Ratnasari Taufan^{3*}, Taufan Alwany⁴

mfachrul353@gmail.com¹, suriyanti.suriyanti@umi.ac.id², rezkyratnasari@umi.ac.id^{3*},
taufan.alwany@umi.ac.id⁴

¹Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Dalam rangka Peningkatan nilai-nilai disiplin dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman serta acuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja pun demikian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas perdagangan kota makassar. Selain itu, hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, menunjukkan pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja*

Doi: <https://doi.org/10.56750/cesj.v4i4>

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Dalam rangka Peningkatan nilai-nilai disiplin dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan nilai-nilai disiplin. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki

kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataanya masih banyak sipil negara yang melakukan pelanggaran.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogramkan masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Tantangan tersebut dapat dijawab melalui buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru oleh Dickdik Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia yang dalam pemaparannya memberikan gambaran serta pemahan baru mengenai Manajemen SDM.

Displin Kerja, Displin adalah suatu sikap atau perilaku yang dimana mematuhi, menghormati dan menaati tata tertib yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan/organisasi yang baik, disiplin sangat diperlukan agar efesiensi dan efektivitas seseorang dapat meningkat di perusahaan/oraganisasi. Menurut Heidjracman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:333) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompo yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". Menurut Munawir Nasir, Moh Zulkifli Murfat, Jafar Basalamah, dan Abdurahman Basalamah (2020:65) Work discipline is the process of correcting or punishing a subordinate for violating a rule or procedure. From this points of view, it can be concluded that work discipline is a from of employee self-control and

regular execution, showing the seriousness of teamwork in the organization. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2019:59) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat-pendapat, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik

Lingkungan Kerja, merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, dikarenakan berkaitan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada intansi pentingnya menjalin kerjasama antara setiap karyawan mulai dari atasan hingga bawahan, sehingga terjalinnya tali silaturahmi dan komunikasi yang baik pada rekan kerja. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut sutrisno (2016), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan". Menurut Sedarmawati dalam (handayani, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perorangan.

Produktivitas Kerja, Menurut marwansyah (2016), Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang di hasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016), Kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Disisi lain menurut Nawawi dalam Marwansyah (2016), menjelaskan bahwa Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang di peroleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu untuk kemampuan seseorang dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Menurut Burhanuddi Yusu (2016) faktor produktivitas mempunyai pran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah: Pengetahuan (*knowledge*), Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

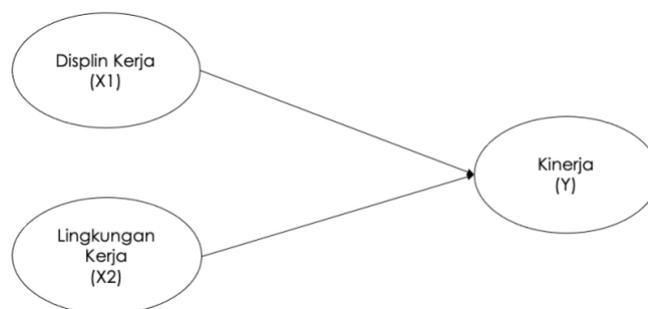
Keterampilan (*skills*), Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*), Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Kemampuan (*abilities*), Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja terhadap aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Berdasarkan pada analisis diatas, maka kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan penelitian. Dengan demikian ada ketertarikan antara perumusan masalah dengan hipotesis. Berdasarkan latar belakang dari permasalahan pokok yang telah di jelaskan maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja

H2 :Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja

Metode Analisis

Lokasi penelitian di Kota Makassar tepatnya pada Kantor Dinas perdagangan di Jalan Rappocini Raya No. 219 Kelurahan buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Waktu penelitian yang digunakana dalam penelitian ini yaitu 3 bulan. Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh Aparatur sipil Negara Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan jumlah 61. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragam usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus/jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar relative sedikit yaitu sebanyak 61 orang maka penelitian sensus sangatlah layak digunakan dalam penelitian ini. Jadi, penulis dalam hal ini mengambil populasi sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu peneliti akan mengambil semua populasi dalam penelitian ini guna dijadikan subyek atau responden.

Jenis dan Sumber Data, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam berangka-angka, seperti laporan keuangan serta data lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Sedangkan, Sumber Data sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Analisis Regresi Liner Berganda, Menurut Sujarweni (2015:160) "Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini". Analisis regresi linear ganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen. Bila variabel independent sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda

digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Persamaan regresi menurut Sujarweni (2015:160) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana:

Y = Peningkatan Produktivitas Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

b1, b2 = koefisien regresi

a = konstanta

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut adalah skor jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Dinas perdagangan di Jalan Rappocini Raya No. 219 Kelurahan buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	20	32,8%
2	Perempuan	41	67,2%
	Jumlah	61	100%

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden dari Laki-laki sebesar 32,8%, dan responden dari Perempuan sebesar 67,2%. Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data Usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (orang)	Presentase
1	25-30 tahun	8	13,1%
2	31-40 tahun	23	37,7%
3	41-56 tahun	30	49,2%
	Jumlah	61	100%

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden kisaran 25-30 tahun sebesar 13,1%, usia responden kisaran 31-40 tahun sebesar 37,7%, usia responden kisaran 41-56 tahun sebesar 49,2%. Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data Pendidikan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
1	SMA/SMK	4	6,6%
2	D3 dan S1	40	65,6%
3	S2	17	27,8%
	Jumlah	61	100%

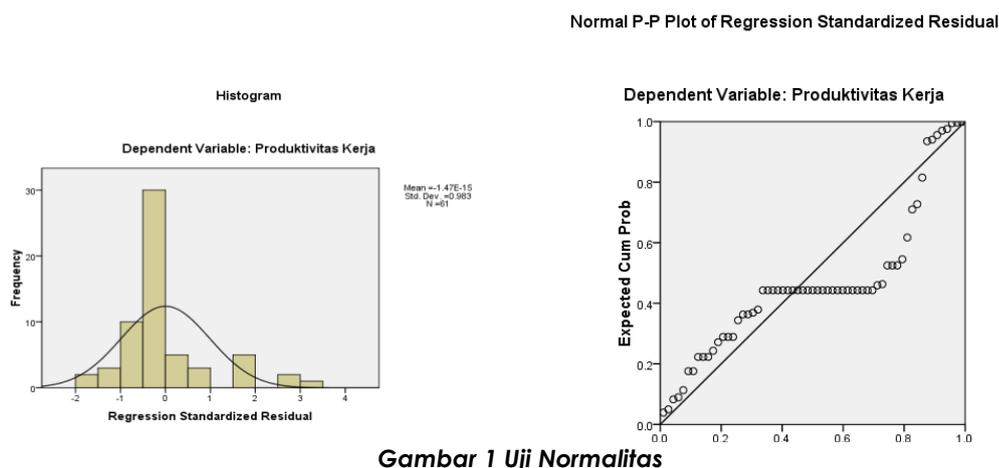
Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden SMA/SMK sebesar 6,6%, pendidikan responden D3 dan S1 sebesar 65,6%, pendidikan responden S2 sebesar 27,8%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram . Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997). Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.980	1.020
	Lingkungan Kerja	.980	1.020

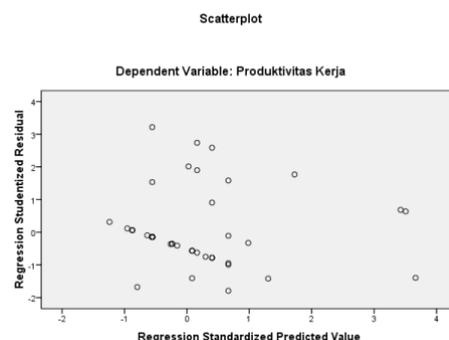
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah 2021

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.900	.986		5.986	.000
	Disiplin Kerja	.424	.113	.416	3.757	.000
	Lingkungan Kerja	-.888	.234	-.421	-3.799	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 5,900 + 0,424X_1 - 0,888X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai Konstanta adalah 5,900 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Produktivitas Kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 5,900.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (b1) adalah 0,424 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,424 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y). Semakin baik Disiplin Kerja suatu karyawan maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b2) adalah -0,888 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami penurunan 0,888 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen

lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja suatu instansi maka Produktivitas Kerja akan semakin menurun.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.277	.30124

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

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,549 atau 54,9%, nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja (Y). Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,301 atau 30,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), dan hal ini 69,9% dari Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.272	2	1.136	12.517	.000 ^a
	Residual	5.263	58	.091		
	Total	7.535	60			

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

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.272	2	1.136	12.517	.000 ^a
	Residual	5.263	58	.091		
	Total	7.535	60			

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah 2021

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 12,517 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut : Hipotesis 1 (H1), Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X1 = 3,757 dan nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 < 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan kata lain H1 diterima.

Hipotesis 2 (H2), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X2 = -3,799 dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 < 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan kata lain H2 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi bahwa variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,000 < 0,05 sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,301 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara sebesar 30,1% sedangkan 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Imroatul Hanifatun Imma yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Panji Anoraga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil Negara. Disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Seorang aparatur sipil negara yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan

akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu sesuai target. Jika aparatur sipil negara menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan oleh kantor dinas maka produktivitas kerja aparatur sipil negara akan semakin meningkat. Oleh karena itu, kantor dinas harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara yang lebih tegas dalam menghadapi aparatur sipil negara yang rendah disiplin kerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki t-hitung $X_2 = -3,799$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,301 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja aparatur sipil negara sebesar 30,1% sedangkan 69,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Abdul Rahman Saleh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja aparatur sipil negara Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Panji Anoraga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang aparatur sipil negara untuk bekerja lebih baik. Seorang aparatur sipil negara merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja aparatur sipil negara akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat aparatur sipil negara tidak bosan dalam bekerja. Oleh karena itu, Kantor Dinas Perdagangan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti kebersihan di Kantor Dinas Perdagangan karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan aparatur sipil negara nyaman dan senang. Selain itu Kantor Dinas Perdagangan untuk menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan faktor pendukung sekaligus faktor peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas perdagangan kota makassar; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hal ini berarti Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas perdagangan kota makassar.

Terdapat saran dari peneliti yang terkait dengan penelitian ini, antara lain : (1) Disarankan pada Dinas Kota Makassar agar kiranya lebih meningkatkan lagi kedisiplinan atau ketaatan pada standar-standar kerja yang telah di tetapkan, di samping itu, diharapkan pula bertanggung jawab atas segala tindakan atau perbuatan atau sikap serta tugas-tugas yang di berikan dan bersedia menanggung segala akibatnya; (2) Pimpinan disarankan untuk lebih memperhatikan para bawahan baik secara individu maupun kelompok dengan output menyelesaikan tujuan pribadi dan bersama; (3) Bagi para peneliti lainnya, diharapkan agar kiranya menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel-variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian.
 Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
 Peraturan Menteri dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 perubahan atas 13 Tahun 2006 Tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah. PP No.12 Tahun 2019 pengelolaan keuangan daerah.
 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan keuangan daerah
 Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 129 Tahun 2017 tentang Peraturan Gubernur (PERGUB) tentang Pedoman Manajemen kinerja Pegawai Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi
 Ambasari, A., & Rina, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DI KABUPATEN MAMASA. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*.
 Ahmad, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kabupaten Maros (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
 Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(1), 47-60.
 Hariadi, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Bkpsdm Kabupaten Soppeng* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
 Indayani, Lilik, Dewi Andriani, and Ilusia Insiroh. "Pengaruh Insentif finansial, Leader member exchange, dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama." (2018): 1-14.
 Lubis, M. (2017). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
 Menggakasi, S. R., Musseng, A., & Sukardi, S. (2020). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Kota Makassar). *MACAKKA Journal*, 1(3), 101-107
 Rochmah, Elfi Yuliani. "Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab Pada Pembelajaran (Perspektif Psikologi Barat Dan Psikologi Islam)." *AL- MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 3.1 (2016): 36-54.

- Sari, Tiya Intan Permata. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
- TAUFAN, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Perdagangan Sulawesi Selatan. 30-64.
- UTAMI, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama Pada Pelaku Usaha Kecil Menengah Dalam Menangani Tingkat Kemiskinan Di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- WIDARTI, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan (doctoral dissertation, universitas negeri makassar).