

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KUTAI TIMUR

Khauzar¹, Meita Sondang Riski²

¹²⁾ meitasondang@yahoo.com, khauzars@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana datanya diolah menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21. Nilai korelasi R sebesar 0,564 dan koefisien determinasi R² sebesar 0,318 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur tergolong kurang kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebesar 31,8%, sisanya 68,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Berdasarkan nilai koefisien masing-masing variabel, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi $Y = 6,860 + 0,416 (X1) + 0,329 (X2)$. Kesimpulan penelitian menjawab hipotesis penelitian yaitu secara parsial dan simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur.

Kata kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Kejaksaan Negeri Kutai Timur juga tak terlepas dari problematika seputar Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah masalah disiplin kerja yang merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Utomo (2021:58) menuliskan disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis serta ada sanksi bagi pelanggarnya. Selain disiplin kerja, lingkungan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan nonfisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena berhubungan langsung dengan pegawai.

Menurut hasil observasi penulis, Kejaksaan Negeri Kutai Timur telah menerapkan upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin pegawai diantaranya adalah penerapan program absensi melalui aplikasi *Mobile* bagi Pegawai Negeri Sipil dan absensi *Finger Print* bagi Pegawai Kontrak, namun meskipun telah dilakukan upaya sebagaimana tersebut diatas, masih ada pegawai yang datang terlambat melebihi jam yang telah ditetapkan, selain itu masih terdapat kurangnya kesadaran bekerja, yaitu masih banyak pegawai yang menunda pekerjaan apabila tidak diawasi, yang mengakibatkan dampak pada produktivitas kerja pegawai. Untuk lingkungan kerja masih terdapat ruangan yang ditempati oleh beberapa staf dengan tata letak meja-meja kantor yang terlalu berdekatan sehingga membatasi ruang gerak. Disamping itu masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan yang ber AC sehingga mempengaruhi kualitas udara didalam ruangan dan mesin AC menjadi kotor yang menyebabkan AC kurang dingin dan mengeluarkan suara yang mengganggu sehingga menyebabkan pegawai menjadi kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya.



2. KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Menurut Tsauri (2013:129) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Agustini (2019:78) menjelaskan disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya paksaan.

2.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) terdapat lima indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yaitu :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009 : 56), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya yaitu disiplin kerja yang keras. Sedangkan menurut Sinungan (2003 : 148), disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dewi dan Aeni (2012 : 95) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

2.2 Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu organisasi atau perusahaan antara lain adalah pegawai, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Peralatan kerja termasuk kedalam aspek lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat dan apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Sukanto dan Indryo (2014:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya



dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan.

Penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja pegawai terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Bukit,dkk 2017 : 140). Tsauri (2013 : 148) mendefinisikan produktivitas kerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 104), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi - rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah :

1. Keterampilan



Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Pengertian ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur lain. Keterampilan pegawai akan memberikan nilai tambah dalam mengembangkan suatu kemajuan dari suatu 25 organisasi atau instansi. Hal ini penting mengingat manajemen birokrasi dan administrasi yang banyak membutuhkan tenaga yang terampil dalam mengembangkan semua bidang.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah di tetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang di miliki orang tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

3. Kerja sama

Kerja sama didefinisikan sebagai perilaku para individu atau kelompok orang yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai atau antar unit kerja atau antar pimpinan dengan bawahannya, sebagai langkah kebersamaan pemberdayaan dalam melaksanakan pekerjaan. Di dalam kerja sama pegawai akan memahami hubungan antara pekerjaan yang ada, menghargai pendapat orang lain, menyesuaikan pendapat, mempertimbangkan usulan-usulan serta kemampuan kerja sama, guna menciptakan kesamaan persepsi secara utuh sebagai proses pembentukan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.

4. Sarana atau Fasilitas

Sarana atau Fasilitas merupakan kebutuhan di dalam menciptakan kondisi kerja yang baik, serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sarana atau Fasilitas yang dimaksud meliputi penyediaan ruangan kerja, peralatan kerja yang memenuhi persyaratan keamanan dan kesehatan yang memadai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di lingkungan Kejaksaan Negeri Kutai Timur baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Kontrak yang seluruhnya berjumlah 34 orang. Sampel penelitian ini adalah juga populasi yang selanjutnya menjadi responden, yaitu pegawai yang ada di lingkungan Kejaksaan Negeri Kutai Timur baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Kontrak yang seluruhnya berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2 Definisi Operasional

Berikut disajikan definisi operasional variabel yang terdapat di dalam penelitian ini

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah di tetapkan	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab
Lingkungan	Segala sesuatu yang ada	1. Penerangan



Kerja (X2)	disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	2. Warna 3. Udara 4. Suara
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan	1. Kemampuan 2. Pengembangan diri 3. Mutu 4. Semangat kerja 5. Efisiensi

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner.

3.4 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Determinasi
- Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terhadap variabel terikat. Dalam permasalahan ini, yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja, lingkungan kerja (variabel X) sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (variabel Y).

Rumus dasar yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = disiplin kerja

X₂ = lingkungan kerja

Y = produktivitas kerja

e = error

- Uji Hipotesis
Uji Parsial (t-Test) dan Uji Simultan (F-test)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji statistik menggunakan SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa secara parsial (individu) variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Dalam penelitian ini variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur adalah variabel disiplin kerja (X1). Berdasarkan perhitungan hasil uji *loading factor* pada variabel disiplin kerja (X1) indikator terkuat adalah indikator ketaatan pada atasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketaatan pada atasan menjadi faktor utama dalam mendorong disiplin kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur, hal ini disebabkan oleh sistem hierarki yang di anut oleh instansi Kejaksaan yaitu adanya jenjang tingkatan dan jenjang jabatan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X2) hasil perhitungan *loading factor* terkuat adalah indikator udara. Pada lingkungan kerja kantor Kejaksaan Negeri Kutai Timur di ruangan staff masih terdapat beberapa pegawai yang merokok didalam ruangan ber AC yang menyebabkan AC menjadi kotor hingga menyebabkan suhu udara menjadi panas dan kualitas udara menjadi buruk.



Secara simultan (bersama-sama) seluruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berikut pembahasan mengenai pengaruh dari variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut :

4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja (X1) memperoleh $t_{hitung} 2.486 > t_{tabel} 1,695$ berarti bahwa hipotesis pertama diterima. yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Berdasarkan perhitungan hasil uji *loading factor* pada variabel disiplin kerja (X1) indikator terkuat adalah indikator ketaatan pada atasan hal tersebut dapat terjadi karena Instansi Kejaksaan sebagai sebuah lembaga negara memiliki aturan-aturan tertulis yang jelas dan mengikat, kemudian dalam pelaksanaan tugas menganut sistem hierarki yaitu adanya jenjang tingkatan dan jenjang jabatan yang bertujuan untuk mengatur agar tata tertib dan pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana (2021 :102-105) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo dengan pembahasan sebagai berikut :

Disiplin kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, apabila karyawan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan akan membuat produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang rendah disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Dewi dan Aeni (2021 :102-105) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh $t_{hitung} 2.015 > t_{tabel} 1,695$ berarti bahwa hipotesis kedua diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Pada variabel lingkungan kerja (X2) hasil perhitungan *loading factor* terkuat adalah indikator udara. Pada lingkungan kerja kantor Kejaksaan Negeri Kutai Timur di ruangan staff masih terdapat beberapa pegawai yang merokok didalam ruangan ber AC yang menyebabkan AC menjadi kotor hingga menyebabkan suhu udara menjadi panas dan kualitas udara menjadi buruk. Hal ini tentunya mengganggu kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana (2021) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo”. Dengan pembahasan sebagai berikut :

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam berkerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan perkerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4.3 Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F mempunyai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 7.219 \geq F_{tabel} 3,30$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan nilai R



Square sebesar 0,318 menunjukkan bahwa 31,8% hubungan pengaruh yang dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja, dan sisanya 68,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Persentase ini masuk dalam kategori moderat, cukup rendah namun dapat dijadikan sebagai acuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang baik juga berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai namun disamping itu masih ada faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data menggunakan SPSS versi 21 dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur, maka hipotesis pertama terbukti.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur, maka hipotesis kedua terbukti.
3. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur, maka hipotesis ketiga terbukti

DAFTAR PUSTAKA

- Adami, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: UNIMAL Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriningtyas, & Kusumayadi. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Bima..*
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Dewi, I. P., & Aeni, N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Diana. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. ,* 102-105.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Priyanto, D. 2014. *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Priyono, & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. 2017. *Metode penelitian kuantitatif : untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: CV.Pustaka Abadi.



- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Triyono, A. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Oryza.
- Tsauri, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo.

