

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Uswatul Hasanah¹, Ikbal Irawan², Muhammad Yusuf³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

*Corresponding Author e-mail:uswatunhasanah@gmail.com

Article History

Received: 07-06-2025

Revised: 03-11-2025

Published: 08-01-2026

Key Words:

Influence, Work Discipline, Work Environment, Productivity.

Abstract: *The Office of Cooperatives, Industry and Trade of Bima City functions to encourage and facilitate the formation and development of cooperatives in Bima City. This office also plays a role in increasing government support for cooperatives and ensuring that cooperatives operate well and provide benefits to the community. This type of research is associative, associative research is a formulation of a research problem that is intended to ask about the relationship between two or more variables. Work discipline has a significant effect on employee productivity at the Office of Cooperatives, Industry and Trade of Bima City. The Physical Work Environment does not have a significant effect on employee productivity at the Office of Cooperatives, Industry and Trade of Bima City. Work Discipline and the Physical Work Environment together have a significant effect on employee productivity at the Office of Cooperatives, Industry and Trade of Bima City.*

Kata Kunci:

Pengaruh, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas.

Abstrak: Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima berfungsi untuk mendorong dan memfasilitasi pembentukan serta pengembangan koperasi di Kota Bima. Dinas ini juga berperan dalam meningkatkan dukungan pemerintah terhadap koperasi dan memastikan bahwa koperasi beroperasi dengan baik dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Sosialisasi yang lebih inklusif. Guru sebagai fasilitator dan pemimpin memiliki peran penting dalam menjaga keharmonisan sosial dan perkembangan karakter santri di pesantren.

Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan ujung tombak suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan serta kesuksesan yang diraih oleh organisasi tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Maka dari itu, organisasi diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Menurut Ikhsan (2019), manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan agar pegawai bertahan dan mengerahkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Tetapi manusia yang merupakan pegawai bagi suatu perusahaan ini, terkadang sering diabaikan sebagai aset berharga. Tidak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa pegawai yang hanya bisa ditekan untuk mengoptimalkan kinerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Namun, itu pandangan yang kurang tepat, pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan atau diduplikat oleh manusia lain, karena pada hakikatnya tiap-tiap manusia diciptakan oleh Tuhan Sang Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dijaga, dikembangkan, dilatih dan diarahkan sehingga menciptakan manusia yang terampil dan menjadi timbal balik yang optimal bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, terutama

kebutuhan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima adalah salah satu dinas pemerintahan di Kota Bima. Dinas ini bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sektor-sektor koperasi, industri, dan perdagangan di wilayah kota tersebut. Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima berfungsi untuk mendorong dan memfasilitasi pembentukan serta pengembangan koperasi di Kota Bima. Dinas ini juga berperan dalam meningkatkan dukungan pemerintah terhadap koperasi dan memastikan bahwa koperasi beroperasi dengan baik dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Selain itu, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima juga berperan dalam pengembangan sektor industri di Kota Bima. Dinas ini berkoordinasi dengan industri dan memfasilitasi pengembangan industri di wilayah kota tersebut. Dinas ini juga berperan dalam memastikan bahwa industri beroperasi dengan baik dan mematuhi peraturan yang berlaku. Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima juga berperan dalam pengembangan sektor perdagangan di Kota Bima. Dinas ini berkoordinasi dengan perdagangan dan memfasilitasi pengembangan perdagangan di wilayah kota tersebut. Dinas ini juga berperan dalam memastikan bahwa perdagangan beroperasi dengan baik dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Sari (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja. Silalahi & Bangun (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020), menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

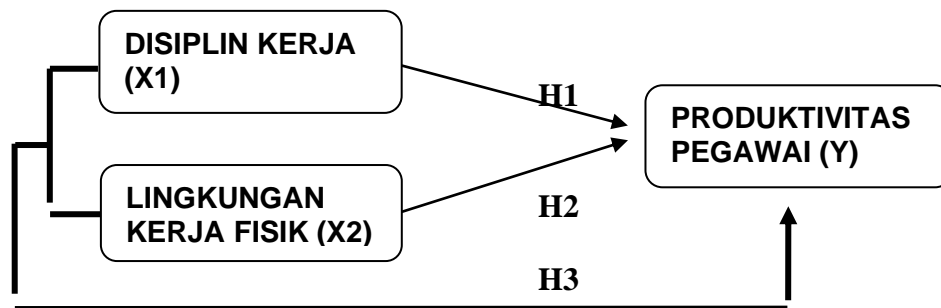
Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Nitisemito (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), 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. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu terkait disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang kurang taat terhadap aturan waktu dan aturan organisasi dimana masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk atau absen saat bekerja. Permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, seperti penerangan, dan kebisingan, belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai. Permasalahan terkait produktivitas pegawai yaitu pengembangan diri dan semangat kerja pegawai mengalami penurunan, yang berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal, dan kurangnya mutu kerja pegawai terhadap hasil yang ingin dicapai.

Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

→ = secara parsial
→ = secara simultan

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- H2:** Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- H3:** Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan perdagangan Kota Bima.

Metodologi Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan pilihan jawaban yang diberi skoring seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 73 orang responden, yang

terdiri dari 43 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 30 orang pegawai honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* Sugiyono (2016), adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yang berlokasi di jalan. Duku No. 1 Kelurahan Rabangodu Utara, kecamatan Raba Kota Bima.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2016).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2016).

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2016).

F. Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghazali (2018), menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji reabilitas

Uji Realibilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach' Alfa $> 0,60$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat di percaya.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikonearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survey lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y dibawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (produktivitas pegawai)

X1 = Variabel Independen (disiplin kerja)

X2 = Variabel Independen (lingkungan kerja fisik)

α = Kostanta

β = Koefisien Variabel

e = Standar Error

e. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Sugiyono, (2016).

f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien diterminasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

g. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikan pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi Sugiyono (2016).

h. Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji validitas

Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Data Disiplin Kerja X1

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Disiplin Kerja (X1)	1	0,725	>	0,300	Valid
	2	0,786	>	0,300	Valid
	3	0,712	>	0,300	Valid
	4	0,769	>	0,300	Valid
	5	0,700	>	0,300	Valid
	6	0,516	>	0,300	Valid

	7	0,728	>	0,300	Valid
	8	0,617	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 3. Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,807	>	0,300	Valid
	2	0,832	>	0,300	Valid
	3	0,684	>	0,300	Valid
	4	0,736	>	0,300	Valid
	5	0,767	>	0,300	Valid
	6	0,761	>	0,300	Valid
	7	0,688	>	0,300	Valid
	8	0,737	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya:

Produktivitas Pegawai

Tabel 4. Uji Validitas Produktivitas Pegawai (X2)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Produktivitas Pegawai (X1)	1	0,657	>	0,300	Valid
	2	0,742	>	0,300	Valid
	3	0,744	>	0,300	Valid
	4	0,764	>	0,300	Valid
	5	0,763	>	0,300	Valid
	6	0,704	>	0,300	Valid
	7	0,804	>	0,300	Valid
	8	0,790	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel produktivitas pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Tabel 5. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,771	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,782	Reliabel

Produktivitas Pegawai	0,780	Reliabel
-----------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1) lingkungan kerja fisik (X2) dan produktivitas pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24618941
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.101
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 6 di atas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,064. Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,064 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.239	3.594		2.014	.051		
	DISIPLIN KERJA	.637	.118	.649	5.421	.000	.722	1.385
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.155	.098	.188	1.571	.124	.722	1.385
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai								

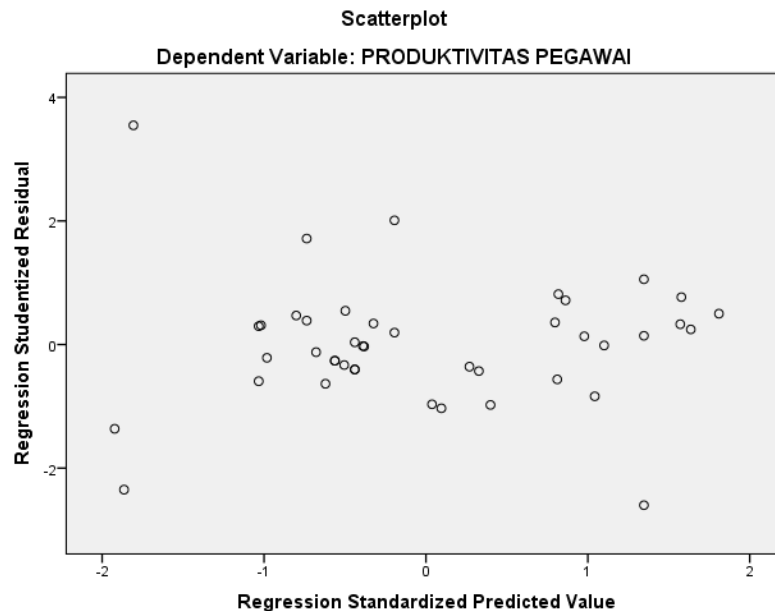
Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 7 diatas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* 0,722 dan VIF 1.385 karena nilai *tolerance* lebih besar dari pada persyaratan ($1.385 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari

persyaratan ($1.385 < 10,0$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Didalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.565	2.302	2.648
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI					

Sumber: Data diolah, 2025

a. Predictors: (Constant), isiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 di atas diketahui nilai durbin-watson sebesar 2.648 dengan jumlah sampel 43 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6000 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6000 = 2,400$

maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.239	3.594		2.014	.051
	DISIPLIN KERJA	.637	.118	.649	5.421	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.155	.098	.188	1.571	.124
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,239 + 0,637X_1 + 0,155X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 9 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7,239 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka produktivitas pegawai (Y) meningkat sebesar 7,239.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,637$ menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) bertambah 1% maka produktivitas pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,637 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,155$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) bertambah 1% maka produktivitas pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10. Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.565	2.302
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,765, artinya tingkat keeratan hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,765 berada pada interval 0,60 – 0,765 (sesuai dengan tabel 10) dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,765 yang berarti tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Tabel 11. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

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: Widiyanti & Fitriani (2017)

5. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.565	2.302
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI				

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 12 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,586 artinya 59% perubahan produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

Tabel 13. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.239	3.594		2.014	.051
	DISIPLIN KERJA	.637	.118	.649	5.421	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.155	.098	.188	1.571	.124
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI						

Sumber: Data diolah, 2025

H1 :Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui untuk disiplin kerja nilai t hitung sebesar 5,421 > t tabel 1,681 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian **H1 terbukti dan diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa perlu diberi tindakan disiplin tambahan, setiap pegawai telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang harus diselesaikan tepat waktu sesuai deadline yang telah ditetapkan. Mereka secara otomatis terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan karena tuntutan disiplin dan rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Th. A. Radito (2016), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian lain yang menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmadani & Wisnu Rayhan Adhitya (2023)

yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap produktivitas Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Diketahui nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar $1,571 < t$ tabel $1,681$ dengan nilai signifikansi $0,124 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima . Dengan demikian **H2 tidak terbukti dan ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Lestari, dan Anak Agung Ayu Sriathi (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

7. Uji F

Tabel 14. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.722	2	149.861	28.288	.000 ^b
	Residual	211.905	40	5.298		
	Total	511.628	42			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA						

Sumber: Data diolah, 2025

H3: Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas pegawai sebesar $28,288 > f$ tabel $3,214$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima . dengan demikian **H3 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Khasbi Akbar, & Jaenab (2023) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Sulfah Fitriah, & Irfan Rizka Akbar (2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
2. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Daftar Pustaka

Akbar, A. K., & Jaenab. (2023). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota*

- Bima. 1(3).
- Allamsyah, M. R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tunas Lima Warna*. 2(9), 131–139.
- Annur, D. R., & Abidin, A. Z. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Makmur Cipta Pangan Di Rangkasbitung*. 2(2), 185–199.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja*. 5(4), 339–346.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada pt . Adis dimension footwear balaraja-tangerang*. 1(4), 1089–1099.
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). *Lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik , dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru smk negeri 1 manokwari*. 1.
- Fitriani, I., Pujiati, A., & Sakitri, W. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. 8(2), 666–680. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31505>
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan*. 8(10), 5928–5946.
- Istiawan, M. D., & Hidayati, R. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT . Anugrah Jaya Drajat*. 7(2), 661–673.
- Krisyanto, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan*. 11(2).
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu*. 5(1).
- Nur Rossyta Umami, R. A. H. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi XYZ*. 6(2), 507–517.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri. (2022). *Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X JAKARTA*. 11(1), 57–76.
- Putri, D. A., Bachtiar, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal KONSISTEN Vol . 1 , No . 3 Bulan September 2024 pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin pada pt samwon copper tube indonesia kabupaten tangerang jurnal konsisten Vol . 1 , No . 3 Bulan September 2024* 1(3), 226–236.
- Radito, T. A. (2016). *Analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai*. III(2), 12–25.
- Rahmadani, D., & Adhitya, W. R. (2023). *Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt . Prima indonesia logistik medan*. 14(5), 79–86.
- Rahmawati, H. U. (2021). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. 4(2), 99–113.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. Inko java semarang*. 11(21), 28–50.
- Sandhi, N., Dewi, S. R., & Gentari, R. E. (2023). *Pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. 6(1), 357–365.
- Silalahi, F. ananda, Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *Pengaruh komunikasi, disiplin*

- kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt. Esun internasional utama indonesia batam.* 8, 118–128.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi.* 8(2), 127–138.
- Suprpto, D. R. M. S. (2016). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank bri syariah kantor cabang pembantu genteng banyuwangi.* 2(2), 104–113.
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang.* 8(2), 91–100.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.* 7(2), 610–623.
- Toto, H. D., & Sukmawati, S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai.* 8(2), 325–335.