

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT THE ECONOMIC BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh :

Keren Christia Anis¹

Bernhard Tewel²

Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail

¹kherenanis@gmail.com

²berhardtewel@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah populasi sebanyak 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Data penelitian diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi serta meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai agar mentaati peraturan yang ada serta melaksanakan pekerjaan kantor sesuai dengan tata aturan yang ada.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, efektivitas kerja

Abstract : This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on the Work Effectiveness of Employees at the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. Total population of 32 employees. The sampling technique uses a saturated sample where the entire population is used as a sample. Research data obtained from questionnaires. The analysis technique uses multiple linear analysis, namely SPSS Statistics 26. The results of the study state that the work environment has an insignificant positive effect on employee work effectiveness. Work Discipline has a significant positive effect on Employee Work Effectiveness. Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant positive effect on Employee Work Effectiveness. The Bureau for the Economy of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province should create a better work environment and improve discipline for employees to comply with existing regulations and carry out office work in accordance with existing regulations.

Keywords: work environment, work discipline, employee work effectiveness

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang mungkin memiliki status khusus dibandingkan dengan sumber lainnya. Sumber daya manusia bertahan sebab mereka mempunyai mutu kepemimpinan yakni keahlian untuk mengartikulasikan visi, misi serta strategi, dan keahlian untuk mendapatkan

serta memobilisasi sumber daya lain untuk mengimplementasikan visi serta mempraktikkan strategi perubahan. Komponen utama sumber daya manusia salah satunya komponen dalam organisasi yang mempunyai dinamika untuk mengembangkan pengetahuan dan perkembangan lingkungan (Kurniawan 2022:23). Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada menguasai pentingnya tenaga kerja organisasi untuk SDM yang merupakan dasar dalam mencapai tujuan organisasi, serta memanfaatkan bermacam peranan serta kegiatan untuk menentukan SDM yang digunakan secara efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Priyono 2010:4).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi karena membantu dan mengatur pegawai agar dapat bekerja secara efektif dengan didukung efektivitas kerja pegawai yang baik sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja mengacu pada persyaratan dan kemampuan untuk berhasil melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai manfaat yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan dalam kegiatan organisasi dengan baik, keterampilan dan bakat setiap manajer dan setiap pegawai harus didukung agar langkah-langkah ini menjadi efektif. Ketrampilan setiap pegawai dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan yang dapat dicapai (Riyanti & Yansahrita, 2019). Efektivitas kerja merupakan tingkatan keberhasilan organisasi dalam berupaya menggapai tujuan dengan konsep yang memberikan gambaran tentang keberhasilan organisasi dalam mencegah terulangnya kelemahan dan kegagalan tersebut (Saraswati et al., 2021).

Disiplin adalah pelatihan yang ditujukan untuk menegakkan aturan-aturan organisasi. Masalah disiplin umum disebabkan oleh pegawai termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, kurangnya produktivitas dan pembangkangan. Disiplin adalah tindakan korektif yang terjadi ketika instruksi tidak diikuti. Tujuan akhir dari disiplin adalah mengubah perilaku dan membantu individu terlibat sebagai anggota tim (Muttaqijn, 2021). Disiplin adalah perilaku patuh dan tunduk dalam pelaksanaan tugas kerja kelompok atau organisasi, baik lisan maupun tulisan. Fungsi operasional MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang paling penting adalah disiplin pekerjaan akan lebih banyak diselesaikan oleh pegawai yang lebih disiplin. Disiplin yang baik menggambarkan kewajiban individu atas usaha mereka (S. Lubis, 2020).

Efektivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berperan penting dalam pengembangan disiplin kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan di seputar lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai, seperti lingkungan kerja yang berdampak langsung pada pegawai yaitu suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dan faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah kesehatan manusia di tempat kerja. Seseorang berada dalam lingkungan kerja non fisik ketika dia dapat melakukan pekerjaannya dalam kondisi kerja yang sangat nyaman atau sesuai. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau memadai apabila orang tersebut dapat melakukan pekerjaan atau aktivitasnya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Kondisi kerja yang buruk dapat membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga serta tidak mendukung terciptanya rancangan sistem kerja yang efektif sehingga sulit mencapai tujuan organisasi (Yopi Risma Fitri et al., 2021).

Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara kurangnya disiplin kerja pegawai yaitu masih banyak pegawai yang datang terlambat meski seluruh pegawai diwajibkan masuk kerja pada pukul 07.45 dan ada pegawai yang menghabiskan waktu istirahat terlalu lama. Berdasarkan observasi lingkungan kerja pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara kurang memperhatikan ruang kerja seperti penyejuk udara (AC) tidak berfungsi dengan baik serta sirkulasi udara (ventilasi) yang kurang baik sehingga mengakibatkan ruangan terasa pengap yang mempengaruhi kenyamanan pada saat bekerja dan akan mempengaruhi efektivitas kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi perhatian wajib diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan spesialisasi dalam mengawasi koneksi angkatan kerja dan pekerjaan sehingga mereka berkontribusi secara nyata dan efektif untuk tujuan lingkungan kerja, pegawai dan masyarakat.

Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah komunikasi yang terukur melalui suatu proses tertentu yaitu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang telah ditentukan, dan dengan jumlah orang yang telah ditentukan sebelumnya. Jika kondisi tersebut terpenuhi, maka tujuan yang direncanakan akan tercapai seperti yang diinginkan (Kasmiaty et al., 2021). Indikator-indikator dalam efektivitas kerja sebagai berikut; Kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu (Karambut, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melakukan pekerjaannya, yang dapat memiliki efek positif atau negatif pada seberapa baik pekerjaan yang dilakukan mereka. Lingkungan kerja yang aman berpengaruh positif terhadap kelangsungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung kelangsungan kerja berpengaruh negatif (Pawirosumarto et al., 2017). Lingkungan kerja mengacu di tempat kerja yang memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, tenang, nyaman, dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pegawai yang mempengaruhi proses kerja baik secara fisik maupun non fisik serta menimbulkan kesan yang baik (Rampisela et al., 2020). Indikator-Indikator dalam lingkungan kerja ialah sebagai berikut; Lingkungan kerja fisik yaitu: a. Bangunan kantor, b. Peralatan kerja yang memadai, c. Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja nonfisik yaitu: a. Hubungan rekan kerja setingkat, b. Hubungan atasan dengan pegawai, c. Kerja sama antar pegawai (Ronald & Hotlin, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tindakan menghargai, mentaati peraturan tertulis, dan tidak tertulis yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja berarti pegawai sadar dan bersedia mengikuti semua peraturan perusahaan dan organisasi serta norma-norma sosial (Mahastri et al., 2022). Disiplin kerja mengacu pada metode yang digunakan manajer untuk menunjukkan kepada pegawai bahwa mereka ingin mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersedia mengikuti semua norma dan aturan sosial di tempat kerja (Prayogi et al., 2019). Indikator-Indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut; Kehadiran (absensi), ketaatan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, bekerja secara etis (Maryani et al., 2021).

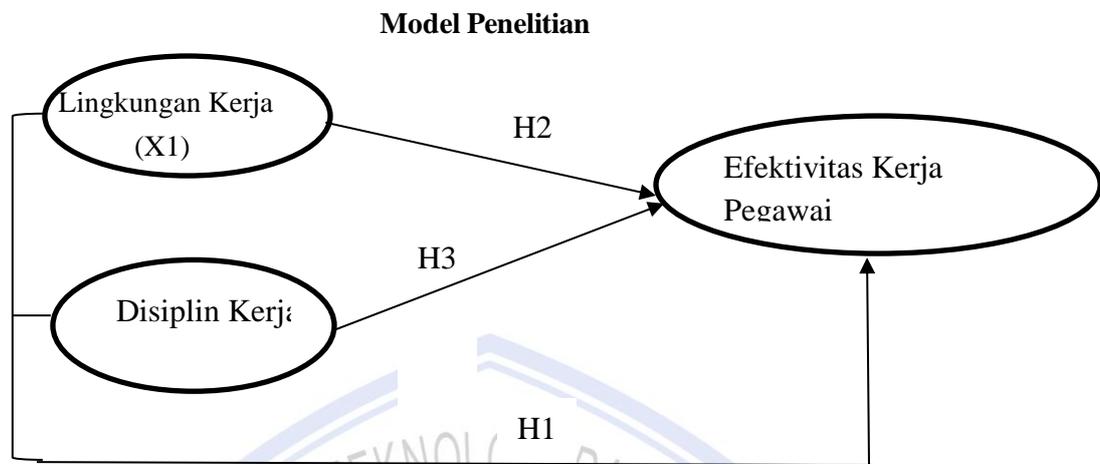
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Lubis 2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Pegawai pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel. Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan (Andriyani, Rahmi, Husnurrofiq 2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan (Sumajow, Tewel, Lumintang 2018) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi

Sulawesi Utara. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Empirik, 2023

Hipotesis

- H1: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan tujuannya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono 2013:8).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:80). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai ASN Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 32 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:81). Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah dimana semua populasi di jadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi, wawancara dan data yang didapat dari penyebaran kusioner secara langsung kepada pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu;

1. Kusioner, kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:142).
2. Observasi, teknik pengumpulan data dengan observasi berdasarkan persepsi digunakan saat eksplorasi berkaitan dengan cara manusia berperilaku, proses kerja, dan saat responden yang diperhatikan tidak terlalu besar (Sugiyono 2013:145).
3. Wawancara, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan konflik yang akan diteliti dan juga ketika ingin mengetahui lebih dalam dari responden dan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono 2013:137).

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji sebagai berikut;

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen ditemukan adanya model regresi korelasi. Model regresi yang baik berarti tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *variance invelations factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali 2011:105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari apakah terjadi ketidaksamaan varian antar residual pengamatan dalam model regresi (Ghozali 2011:139).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis karena dengan data yang berdistribusi digunakan untuk menguji apakah data yang menggunakan model regresi terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Purnomo 2016:83).

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui antara pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y), dengan persamaan regresi:

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

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen mengandung hampir semua variabel yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali 2011:97).

Uji F (Uji Simultan)

Dengan nilai 0,05, uji hipotesis F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi berganda berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji (Ghozali 2011:88).

Uji T (Uji Parsial)

Uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 menunjukkan seberapa pengaruh masing-masing variabel penjelas atau independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali 2011:88).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tabel 1. Uji Validitas

| Korelasi R | | | |
|------------------------------|--|-------------------------|-------|
| Item Pernyataan | rson Cor | Nilai Signifikan | |
| Lingkungan Kerja (X1) | | | |
| X1.1 | Pencahayaan di tempat kerja mambantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 0.764 | 0.000 |
| X1.2 | Tingkat kebisingan pada kantor ini tidak mengganggu pekerjaan saya | 0.555 | 0.001 |
| X1.3 | Kantor menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya | 0.732 | 0.000 |
| X1.4 | Sirkulasi udara pada ruang kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal | 0.822 | 0.000 |
| X1.5 | Kondisi meja, kursi dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan | 0.650 | 0.000 |
| X1.6 | Terjalin hubungan kerja dan komunikasi yang baik serta saling menghargai antara saya dengan atasan saya dalam lingkungan kerja | 0.771 | 0.000 |
| X1.7 | Terjalin hubungan kerja sama yang baik dan harmonis antara saya dengan rekan kerja setingkat | 0.808 | 0.000 |
| Disiplin Kerja (X2) | | | |
| X2.1 | Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja yang telah di tentukan oleh kantor | 0.834 | 0.000 |
| X2.2 | Saya mengerjakan tugas pekerjaan sampaiselesai setiap harinya | 0.863 | 0.000 |
| X2.3 | Saya selalu mengemas perlengkapan kerja setelah selesai memakainya | 0.745 | 0.000 |
| X2.4 | Saya selalu mematuhi peraturan yangditerapkan oleh kantor | 0.899 | 0.000 |
| X2.5 | Saya selalu memakai seragam kerja yang telah ditentukan | 0.836 | 0.000 |
| X2.6 | Saya selalu melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab | 0.859 | 0.000 |
| X2.7 | Saya selalu melaksanakan tugas saya dengan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan yang ada | 0.836 | 0.000 |
| X2.8 | Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu | 0.879 | 0.000 |
| Efektivitas Kerja (Y) | | | |
| Y.1 | Saya selalu mengembangkan kualitas kerja saya | 0.847 | 0.000 |
| Y.2 | Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal | 0.782 | 0.000 |
| Y.3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0.730 | 0.000 |
| Y.4 | Saya selalu menjaga kualitas kerja melalui tugas tambahan yang diberikan | 0.854 | 0.000 |
| Y.5 | Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan | 0.725 | 0.000 |
| Y.6 | Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan | 0.476 | 0.006 |
| Y.7 | Banyaknya pekerjaan merupakan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0.853 | 0.000 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y, menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

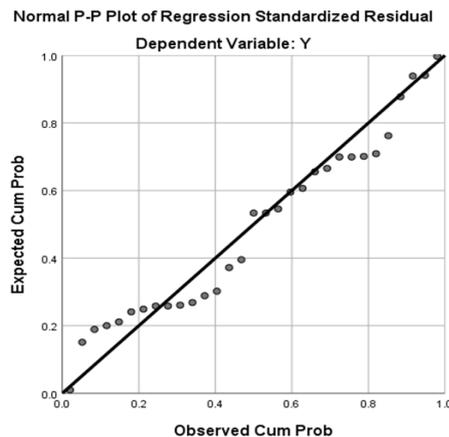
Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbac'h Alpa | Keterangan |
|-------------------|---------------------------|-------------------|
| Lingkungan Kerja | 0,839 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,937 | Reliabel |
| Efektivitas Kerja | 0,804 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbac'h Alpa* untuk variabel lingkungan kerja 0.839 disiplin kerja 0.937 dan 0.804 untuk efektivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kusioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbac'h Alpa* lebih besar dari 0.60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2, grafik *probabilty plot* menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

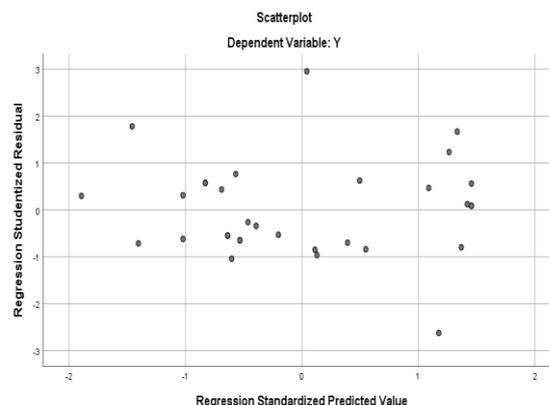
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|------------|----------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| | B | Std. Error | Standard Coefficients Beta | t | Sig. | Tolerance | VIP |
| | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 8.332 | 3.576 | | 2.330 | .027 | |
| | X1 | .077 | .111 | .102 | .695 | .493 | .772 1.295 |
| | X2 | .502 | .112 | .663 | 4.503 | .000 | .772 1.295 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lingkungan kerja sebesar 0.772 dan disiplin kerja sebesar 0.772. Selain itu nilai VIF untuk lingkungan kerja sebesar 1.295 dan disiplin kerja sebesar 1.295. Jika *tolerance* diatas 0.10 atau VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian pada kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multilonieritas dan dapat digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa grafik *scatterplot* menggambarkan sebaran data diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, tetapi tidak terlihat pola yang jelas pada penyebaran datanya. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga memungkinkan untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | 152.150 | 2 | 76.075 | 15.367 | .000 ^b |
| | 143.568 | 29 | 4.951 | | |
| | 295.719 | 31 | | | |

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 4, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 15.367 dengan signifikansi $0.000 < 0.5$ yang berarti terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Jadi H1 yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) diterima atau terbukti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Tabel 5: Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-------|------------|-----------------------|-------|------|
| Model | | B | | Standard Coefficients | | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 8.332 | 3.576 | | 2.330 | .027 |
| | X1 | .077 | .111 | .102 | .695 | .493 |
| | X2 | .502 | .112 | .663 | 4.503 | .000 |

Sumber: Data Diolah, 2023

$t_{tabel} = \alpha/2; n - k - 1 = 0,025; 32 - 3 - 1 = 2,048$

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 8.332 hal ini dapat diartikan jika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja nilainya adalah nol maka Efektivitas Kerja adalah sebesar 8.332 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.077, menunjukkan arah positif dan hal jni dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0.077 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap (konstan). Selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = $0.695 \leq t_{tabel} = 2.048$ dan nilai signifikansi sebesar $0.493 \geq 0.5$ menunjukkan adanya pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Jadi H1 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara tidak terbukti atau ditolak.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,502, menunjukkan arah positif dan hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,502 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap (konstan). Selanjutnya dilihat pada nilai t hitung = $4,503 \geq t_{tabel} = 2,048$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,5$ menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Jadi H2 yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Model Summary

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .717 ^a | .515 | .481 | 2.225 |

Sumber: Data diolah, 2023

Koefisien Determinasi (R^2) nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas. Tabel 6 menunjukkan berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,515 hal ini mengandung arti bahwa Efektivitas Kerja Pegawai di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 51,5% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan Biro Perekonomian untuk meningkatkan dan memperhatikan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan pegawai agar tercipta sistem kerja yang efektif dan membutuhkan suasana yang kondusif dan nyaman apabila lingkungan yang ada di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya Efektivitas Kerja Pegawai akan berkualitas dan setiap pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan Efektivitas Kerja. Misalnya seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu pegawai dalam bekerja dan AC yang tidak berfungsi dengan baik serta sirkulasi udara yang kurang baik harus diperbaiki agar supaya suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Kurniasari, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subyanto (2022) yaitu variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu penelitian yang di lakukan oleh Yusuf, Abdul Hamid, dan Yahya (2022) yaitu Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan Biro Perekonomian tetap mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja yaitu bertanggungjawab pada tugas yang diberikan dan memperbaiki tingkat kehadiran atau absensi serta mematuhi semua peraturan yang berlaku agar supaya efektivitas kerja dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaman Zaini dan Rida Agustian (2019) yaitu secara parsial Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Maka dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada kantor Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan Biro Perekonomian tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai karena Lingkungan Kerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan Disiplin Kerja sehingga Efektivitas Kerja Pegawai dapat meningkat dan dapat tercapainya tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasnaa Luthfiyyah Sobirin dan Dr. Sri Suwarsi (2022) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar secara simultan (Uji-F).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihitung dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26, dapat disimpulkan sebagai berikut berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka disarankan kepada Instansi untuk memperhatikan dan meningkatkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sesuai dengan standar operasional prosedur.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka disarankan kepada Instansi untuk memperhatikan hal ini dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mencapai sistem kerja yang efektif.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka disarankan kepada Instansi untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kehadiran atau absensi serta mematuhi semua peraturan yang berlaku untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai dan mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus pada karyawan rumah sakit islam banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 65–83. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/3256>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Karambut, C. A. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado. *Manajemen dan Bisnis*, 1(2). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/download/5038/3707>
- Kasmiaty, Baharuddin, Fattah, M. N., Nasaruddin, H., Yusriadi, Y., Usman, M. I., & Suherman. (2021). The Influence Of Leadership And Work Motivation On Work Effectiveness Through Discipline. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*, 3648–3655.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 641-654. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/709>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4391>
- Lubis, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medanan 0,00. Karena F. Jumansi Stindo, 2(3). <https://dupakdosen.usu.ac.id/handle/123456789/2652>

- Rachat Kurniawan (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Ansor Kabupaten Banyumas*. Cetakan pertama, Yogyakarta: Penerbit Magnum Pustaka Utama.
- Priyono (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*, Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 48–54. <http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>
- Saraswati, A., Budi, L., & Minarsih, M. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management*, 7(1), 1–11. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1736>
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/4236>
- Mahastri, A. N. Samuel, A. U., Tambani, A., Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Campur Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 2030-2039. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44735>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *IJOSMAS : International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html?fullSc=1>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *International Conference on Administration Science*, 343, 423–426.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 302–311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/27535>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Kesembilan belas, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewel Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21624>
- Sobirin, H. L., & Suwarsi, S. (2022, August). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja. *In Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 1395-1399). <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/4620>
- Yusuf, M., Hamid, A., & Yahya, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesesuaian Bakat, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(3), 62–69. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3266234>
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

