



**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS.SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN**

MEDAN, APRIL 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA-II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA-I

ANGGOTA-III

(NUZULIATI, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuni Syahputri
NPM : 1615310447
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Jenjang : S-1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



Yuni Syahputri

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuni Syahputri
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 16 Juni 1998
NPM : 1615310447
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Dwikora No.27

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi mengikuti ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021



(Yuni Syahputri)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: YUNI SYAHPUTRI
Tgl. Lahir	: MEDAN / 16 Juni 1998
Nomor Mahasiswa	: 1615310447
Program Studi	: Manajemen
Kategori Tesis	: Manajemen SDM
IPK yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.55
Nomor Kontak	: 085762764821
Alamat	:

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor I,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 29 Juni 2020
Pemohon

(Yuni Syahputri)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 4/8/20

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafriana Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Waklyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 29 Juni 2020 09:52:00

Analyzed document: YUNI SYAHPUTRI_1615310447-MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 58

- 41% 7006 1. <http://repository.upb-staupa.ac.id/1730/1/Manuf%20dan%20Sahbudin.pdf>
- 34% 7285 2. <http://lib.umsida.ac.id/140182/1/3M0406507.pdf>
- 14% 2242 3. <https://jurnal.demasurg.ac.id/index.php/paradigma/article/view/904/262/772>

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4046/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: YUNI SYAHPUTRI
: 1615310447

Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 20 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Mei 2020	waalaikumsalam, silahkan lanjut ke doping 2, dari saya sdh acc sempro sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir	Revisi	
15 Februari 2021	acc sempro	Disetujui	
15 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Agustus 2020	ACC sempro	Revisi	
29 Maret 2021	ACC sidang MH	Disetujui	
21 Agustus 2021	AC jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

Ace Lempu
RAA 28/7-20 Riang



Ace Lempu
AA
EMW

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YUNI SYAHPUTRI

NPM 1615310447

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Ace Sidang MA
22/3-21 PPA

Handwritten signature



Ace Sidang Mgn. H.

Handwritten signature
Eni W

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Acc gild lux
RPA Riagus



Acc gild lux
RPA Riagus
Emi W

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YUNI SYAHPUTRI
NPM : 1615310447

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNI SYAHPUTRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 Juni 1998
 Nama Orang Tua : SURADI
 N. P. M : 1615310447
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085762764821
 Alamat : JL. Dwikora No.27

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



YUNI SYAHPUTRI
 1615310447

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

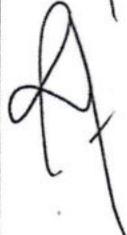
Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fc@unpab.pancabudi.org

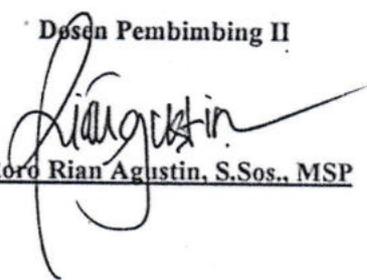
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pahca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP
Nama Mahasiswa : Yuni Syahputri
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310447
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19/03-2021	- Update Bulan - Sistematika Penulisan		
20/03-21	Tabel penelitian sesuaikan sampai sidang		
22/03-21	Acc Sidang Meja Hijau		

Dosen Pembimbing II


Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fc@unpab.pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM
Nama Mahasiswa : Yuni Syahputri
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310447
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/01-21	1. Tambah 2 jurnal internasional 2. Ukuran gambar grafik dan diagram harus proporsional,		
20/01-21	3. Pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban responden.		
30/01-21	4. Tambah gelar di belakang nama dosen 1. 5. Hilangkan kata diduga pada kalimat hipotesis.		
10/02-21	Ace Sidy Mgn Hiyu		

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

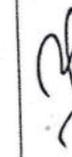
Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

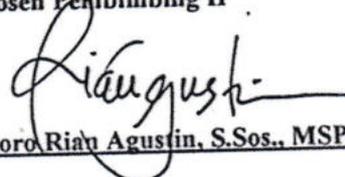
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP
Nama Mahasiswa : Yuni Syahputri
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310447
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/6-20	Sistematika Penulisan		
08/7-20	Daftar pustaka		
28/7-20	ACC Seminar Proposal		

Dosen Pembimbing II



Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, S.E., M.SI, CIHCM, CPHCM
Nama Mahasiswa : Yuni Syahputri
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310447
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13/04-2020	1. Kata Pengantar perbaiki format yang ada ucapan terimakasih. 2. Pertajam fenomena, tambah data dan informasi yg relevan dengan indikator di tiap variabel!	J A	
15/05-2020	3. Penulisan identifikasi masalah harus ada unsur SPoK, sesuai indikator dari tiap variabel diteliti. 4. Kalimat rumusan masalah di tambah "berpengaruh positif dan signifikan terhadap" 5. Tulis teori tiap variabel digambar kerangka konseptual	J A	
11/05-2020	6. Penulisan format kutipan harus seragam 7. Seragamkan semua subjek pada kuesioner 8. ACC Seminar Proposal	J A	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, S.E., M.SI, CIHCM, CPHCM

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how the level of work productivity of employees at the Central Bureau of Statistics Medan City. This study uses a quantitative method involving 39 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS version 16 management. The results of quantitative analysis show that work discipline partially has a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Medan City Central Statistics Agency. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 3.89 with sig 0.007. The physical work environment has a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Medan City Central Statistics Agency. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 11.692 with sig 0.000. Non-physical work environment has a positive and insignificant effect on the work productivity of employees of the Medan City Central Statistics Agency. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 0.295 with a sig of 0.770. Work discipline, physical work environment and non-physical work environment simultaneously have a positive and insignificant effect on the work productivity of employees of the Medan City Central Statistics Agency.

Keywords : Work Discipline, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 39 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,89 dengan sig 0,007. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,692 dengan sig 0,000. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,295 dengan sig 0,770. Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Produktivitas Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM selaku Pembimbing I saya yang telah sabar dan sudah banyak membantu dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP selaku Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun material.
8. Kedua orang tua tercinta saya Ayahanda Suradi dan Ibunda Atun yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan doa yang terbaik. Terima kasih atas segalanya semoga Allah SWT selalu memberi kesehatan dan membalas semua kebaikan kalian. Amin ya rabbal'alamin.
9. Kepada teman dekat saya sahabat-sahabatku di kampus maupun teman sehari-hari terimakasih atas segala kebaikan kalian.
10. Kepada semua keluarga maupun teman-teman lainnya yang selalu memberi semangat dan doa yang terbaik.

Selain itu, penulis juga menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini bisa mencapai maksud yang diinginkan dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua orang.

Medan, April 2021
Penulis,

Yuni Syahputri

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
LEMBAR SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	17
1. Produktivitas kerja.....	17
a. Pengertian produktivitas kerja	17
b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	18
c. Pengukuran produktivitas kerja	21
d. Indikator produktivitas kerja.....	21
2. Disiplin.....	22
a. Pengertian disiplin.....	22
b. Faktor yang mempengaruhi disiplin	23
c. Tujuan Disiplin	24
d. Jenis-jenis disiplin.....	24
e. Indikator disiplin	25
3. Lingkungan kerja fisik	26
a. Pengertian lingkungan kerja fisik.....	26
b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik	27
c. Indikator lingkungan kerja fisik.....	29
4. Lingkungan kerja non fisik	31
a. Pengertian lingkungan kerja non fisik.....	31
b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik	32
c. Macam-macam lingkungan kerja non fisik.....	32
d. Indikator lingkungan kerja non fisik	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
1. Lokasi Penelitian	41
2. Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
3. Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
1. Variabel Penelitian	44
2. Definisi Operasional	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisa Data	48
1. Uji Kualitas Data	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48
2. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinieritas	51
c. Uji Heterokedastisitas	51
3. Regresi Linear Berganda	52
4. Uji Hipotesis	53
a. Uji t	53
b. Uji f	54
5. Uji Determinasi	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	57
1. Profil Badan Pusat Statistik	57
a. Sejarah	57
b. Visi dan Misi	59
c. Struktur Organisasi	60
d. Uraian Jabatan	61
2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	62
b. Berdasarkan Usia	53
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
a. Uji Validitas	68
b. Uji Reliabilitas	70
5. Uji Asumsi Klasik	72
a. Uji Normalitas Data	72
b. Uji Multikolinieritas	73
c. Uji Heteroskedastisitas	74
6. Regresi Linier Berganda	75
7. Uji Hipotesis	77

a. Uji Parsial.....	77
b. Uji Simultan.....	79
c. Uji Determinasi.....	80
B. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	80
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prouktivitas Kerja.....	81
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktifitas Kerja.....	82
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja	5
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Fisik	7
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	10
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2020	42
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional	45
Tabel 3.4 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Usia	63
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Penilaian Responden Atas Indikator Y ₁ (Kualitas Kerja)	65
Tabel 4.5 Penilaian Responden Atas Indikator Y ₂ (Kuantitas Kerja).....	66
Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Y ₃ (Ketepatan Waktu)	67
Tabel 4.7 Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja)	68
Tabel 4.8 Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja Fisik)	69
Tabel 4.9 Uji Validitas X3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	69
Tabel 4.10 Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	70
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X1 (Disiplin Kerja).....	71
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X2 (Lingkungan Kerja Fisik)	71
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X3 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	71
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja)	72
Tabel 4.15 Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnov Test	74
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.18 Uji Parsial	77
Tabel 4.19 Uji Simultan	79
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS	46
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	73
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aset penting yang tidak terpisahkan dalam organisasi bisnis dan aspek pendukung pada sumber daya lain untuk memberikan hasil yang maksimal dalam menggapai tujuan perusahaan, sebab sebaik apapun suatu organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, sebab sumber daya manusia berfungsi sebagai motor penggerak untuk kehidupan suatu organisasi. Tanpa terdapatnya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan dengan mudah. Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung mempunyai produktivitas kerja yang baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat berarti untuk dicermati oleh pimpinan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan senantiasa berupaya dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai serta perusahaan memiliki kedudukan sangat besar, oleh sebab itu pemimpin haruslah bijaksana dalam memikirkan dengan teliti hingga sejauh mana perusahaan sanggup berikan kesejahteraan pegawai.

Pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan mempunyai akibat pada keahlian perusahaan dalam menggapai tujuan perusahaan. Diperlukan manajemen yang efisien supaya pegawai bisa bekerja lebih maksimal sehingga produktivitasnya meningkat serta perusahaan dapat menggapai target yang sudah ditetapkan. Perusahaan harus bisa mengetahui

karena pegawai mempunyai produktivitas kerja yang rendah serta gimana mencari solusi yang tepat agar produktivitas kerja pegawai tersebut bisa ditingkatkan. Oleh sebab itu seseorang pemimpin pula harus memperhatikan kinerja para pegawainya yang dapat mempengaruhi terhadap tujuan perusahaan, tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting semacam kedisiplinan terhadap pegawai, memerhatikan lingkungan fisik sekitar pegawai serta lingkungan non fisik termasuk menjaga hubungan yang baik terhadap pegawai. SDM dengan kinerja yang baik hingga pada akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula, sehingga mempunyai dampak baik pada keahlian perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:104), mendefinisikan bahwa produktivitas kerja ialah hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan, dengan terdapatnya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien serta efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai sebagai faktor dari keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas kerja pegawai yang ada dalam Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan ialah hasil dari tiap kinerja pegawai yang berada didalamnya sudah diberikan tugas serta tanggung jawab. Setiap perusahaan dibangun buat menggapai tujuan tertentu, serta apabila tercapai hingga dikatakan berhasil serta lebih mempermudah pegawai buat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dimana kinerja pegawai tersebut kurang baik ataupun tidak lebih baik sehingga perusahaan tidak bisa menggapai tujuannya secara efektif serta

efisien maka produktivitas kerja pegawai rendah. Hal ini terjadi disebabkan kualitas bekerja belum optimal serta tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, dimana masih terdapat sebagian pegawai yang tidak secara mandiri ataupun kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta cepat, disebabkan pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan tingkatan keahlian yang dimiliki, masih terdapatnya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, serta minimnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan dan ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga pegawai sering deadline dalam pengumpulan tugas ataupun pekerjaan yang dibebankannya.

Pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal ialah: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat. Pegawai mempunyai tingkat keterampilan sesuai pekerjaannya untuk mendukung pekerjaannya, serta ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Tetapi realitasnya kinerja kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan masih rendah. Hasil Survey dengan 15 pegawai bisa diketahui bahwa rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan tabel.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan pegawai sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki	6	40%	9	60%
2	Pegawai mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	7	47%	8	53%
3	Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas	10	67%	5	33%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebanyak 6 (40%) orang yang menyatakan ya dan 9 (60%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pekerjaan pegawai sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, sebanyak 7(47%) yang menyatakan ya dan 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode, dan sebanyak 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Salah satu upaya instansi untuk pencapaian produktivitas kerja yang baik merupakan dengan mempertahankan kedisiplinan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku serta sikap yang dilakukan secara sukarela serta penuh kesadaran dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pula sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang diartikan dalam penelitian ini tidak lain merupakan disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati seluruh peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, dan ketepatan waktu dalam pekerjaannya. Disiplin pula bisa berakibat pada kehidupan pribadi pegawai yang mempengaruhi terhadap perusahaan. Organisasi butuh mengawasi tiap tindakan penyelewengan yang tidak cocok dengan ketentuan ataupun suatu kenyataan yang ada sebaiknya

perusahaan ataupun instansi menetapkan hukuman untuk pegawainya. Berdasarkan pada pengamatan di lapangan keadaan sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal ini terlihat masih terdapat pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti terdapatnya pegawai yang memakai sandal di dalam kantor, memperlama waktu istirahat mereka dengan bermain handphone, berkeliaran saat jam kerja dan juga mereka kerap keluar ruangan buat merokok, ngopi sembari mengobrol serta melaksanakan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Serta pegawai sering berada diluar kantor untuk melakukan urusan pribadi.

Seseorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap kantor dengan baik. Namun penulis mengetahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	10	67%	5	33%
2	Pegawai tidak menaati peraturan kantor	9	60%	6	40%
3	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	8	53%	7	47%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 10 (67%) orang yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, 9 (60%) orang yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang

menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai tidak menaati peraturan kantor, dan sebanyak 8 (53%) orang yang menyatakan ya dan 7 (47%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai merupakan permasalahan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik pula memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Nitisemito (2012:10), mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para pegawai seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi semangat, emosi kerja, dan mampu meningkatkan produktivitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting di dalam pencapaian produktivitas kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Dengan terdapatnya lingkungan kerja yang mencukupi pastinya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja serta kegairahan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja pegawai akan bertambah. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mencukupi bisa mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja serta kepuasan kerja pegawai akan menurun. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud yaitu dimana suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja

pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan kurang kondusif, dimana kantor ini terletak ditengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan. Tidak hanya itu ruangan kerja yang diberikan kepada pegawai lumayan kecil, dimana ruangan tersebut terdiri dari 5 hingga sebagian orang pegawai sehingga membuat gerak pegawai menjadi sempit, serta tata ruangan benda yang terdapat dalam ruangan tersebut kurang tertata dengan baik sebab banyaknya data-data yang diolah dari hasil survey sehingga banyaknya kertas yang menumpuk serta kadangkala terdapat pula yang berserakan dilantai, membuat ruangan tersebut kurang rapi. Serta pula peralatan kantor yang di sajikan seperti komputer dan perlengkapan printer tidak layak untuk digunakan serta ruang kerja antara ruangan dengan ruangan lain tidak kedap suara sehingga kantor yang lumayan ramai kadangkala membuat suasana kantor kurang tenang membuat pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dapat dilihat dari kebersihan lingkungan, peralatan-peralatan kantor yang memadai, penerangan yang mendukung suasana dalam bekerja, dan suasana kantor yang kondusif. Namun penulis mengetahui bahwa selama ini keadaan lingkungan fisik masih rendah, dapat ditunjukkan pada tabel.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Peralatan kantor yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Pegawai	4	27%	11	73%
2	Pegawai merasa nyaman di ruangan kerja pegawai karena dilengkapi dengan AC	7	47%	8	53%

3	Pegawai merasa bahwa setiap ruang kerja antar pegawai kedap suara	5	33%	10	67%
---	---	---	-----	----	-----

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 4 (27%) orang yang menyatakan ya dan 11 (73%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Fasilitas yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Pegawai, sebanyak 7 (47%) orang yang menyatakan ya dan 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai merasa nyaman di ruangan kerja pegawai karena dilengkapi dengan AC, dan sebanyak 5 (33%) orang menyatakan ya dan 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai merasa bahwa setiap ruang kerja antar pegawai kedap suara.

Tidak hanya itu lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan seluruh aspek fisik psikologis kerja, serta peraturan kerja yang bisa pengaruhi kepuasan kerja serta pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2012:10) lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Organisasi selaku perwujudan interaksi antar umat manusia harus bisa menanggulangi permasalahan yang terjadi sehingga pegawai bisa tingkatkan produktivitas kerja dalam menggapai target yang sudah ditetapkan organisasi, dan pegawai harus dapat bekerjasama dengan baik dalam berupaya untuk mencapai yang diinginkan perusahaan. Dengan kata lain kerja sama di dalam organisasi harus berlangsung secara berkepanjangan demi tercapai tujuan organisasi. Organisasi selaku wujud

persekutuan antara 2 orang ataupun lebih yang bekerja sama secara resmi terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila terjalin hubungan yang baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja non fisik pula merupakan faktor yang harus diperhatikan. Apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut gampang stres serta kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan instansi pemerintah tidak sanggup menggapai tujuannya. Lingkungan kerja yang kurang baik pula bisa menyebabkan pegawai kehilangan gairah dalam bekerja secara berkepanjangan. Minimnya keinginan dalam bekerja menyebabkan menurunnya kinerja seseorang pegawai. Pegawai akan perlahan menurunkan minat dalam bekerja, terjadi keterpaksaan dalam bekerja dan bisa berkelanjutan mempengaruhi secara langsung pada perasaan yang dirasakan oleh seseorang pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud ialah para pegawai mempunyai hubungan kekeluargaan yang harmonis yang terjalin baik di lingkungannya serta perasaan nyaman dalam bekerja. Namun diluar itu hubungan kekeluargaan yang terjalin di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan masih belum harmonis, baik dengan kepala bagian maupun dengan sesama rekan kerja sehingga bisa menimbulkan perasaan canggung serta perselisihan antar pegawai serta sebagian pegawai belum mampu bekerja sama dengan baik. Masih terdapat sebagian pegawai belum terjalin komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja. Karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan/instansi tanpa berupaya mengenal lebih dekat pegawai lain agar mempermudah dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat dilihat dari para pegawai memiliki hubungan kekeluargaan yang harmonis yang terjalin baik di lingkungannya, dapat bekerja sama dengan baik, komunikasi yang akrab dan perasaan aman dalam bekerja. Namun selama ini penulis mengetahui bahwa masih rendahnya lingkungan kerja non fisik, disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai tidak merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	10	67%	5	33%
2	Pegawai merasa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan terjalin harmonis	6	40%	9	60%
3	Pegawai merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai	7	47%	8	53%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 10 (67%) orang yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai tidak merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, 6 (40%) orang yang menyatakan ya dan 9 (60%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai merasa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan terjalin harmonis, dan sebanyak 7 (47%) orang menyatakan ya dan 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai merasa setiap peraturan berlaku untuk seluruh pegawai.

Badan Pusat Statistik Kota Medan merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan sensus penduduk, dalam bidang jasa berupa angka-angka statistik wilayah Medan untuk keperluan masyarakat pengguna data ataupun instansi lainnya. Data-data keseluruhan diambil secara langsung

(survey) dari masyarakat oleh koordinator per kecamatan, setelah itu diperiksa kelogisan datanya, selanjutnya data tersebut diolah menjadi data statistik yang mampu menggambarkan keadaan sesuatu wilayah dari tiap-tiap sudut pandang yang ditetapkan. Pegawai sebagai aparat pemerintahan serta abdi masyarakat diharapkan senantiasa siap sedia melakukan tugas serta wewenangnya yang telah menjadi tanggung jawab dengan baik, tetapi realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja dari pegawai yang bersangkutan seperti berkeliaran saat jam kerja.

Pada saat penulis melakukan observasi maka penulis melihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, sebagian pegawai tidak ada dikantor pada saat jam kerja, pegawai sering berada diluar kantor untuk melakukan urusan pribadi. Tidak hanya itu, kondisi lingkungan kerja pula kurang mendukung baik fisik ataupun non fisik, seperti peralatan kantor yang disediakan seperti komputer dan alat printer tidak layak di gunakan, ruangan yang lumayan sempit serta tidak kedap suara, banyaknya dokumen-dokumen yang berserakan dilantai, hubungan pegawai dengan kepala bagian tidak terjalin harmonis, tidak adanya suasana kekeluargaan dalam lingkungan, dan tidak adanya SATPAM yang berjaga sehingga menyebabkan rasa cemas dan tidak aman pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
- b. Pegawai keluar saat jam kerja untuk kepentingan pribadi tanpa sepengetahuan pimpinan sehingga kurang mendukung produktivitas kerja pegawai.
- c. Pegawai belum menjalankan tugas dengan baik karena peralatan kantor yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.
- d. Pegawai tidak merasakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja di perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas dan terbatasnya waktu, ilmu pengetahuan dan materi maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
4. Apakah disiplin, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai.

- b. Bagi Universitas

Sebagai salah satu bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai faktor-faktor yang mengenai produktivitas kerja pegawai

- c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan serta informasi tambahan bagi perusahaan, terutama yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai.

- d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian secara lebih luas terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Intan Nur Oktania (2014), Universitas Pendidikan Indonesia, yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.
2. Jumlah Sampel : Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 35 pegawai/responden, sedangkan pada penelitian ini berjumlah 39 pegawai/responden.
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan 2020.

4. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di Dinas Pendidikan Kota Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:102), mendefinisikan bahwa produktivitas kerja merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Henry Simamora (2014:90), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

Menurut Siagian (dalam Afifudin, 2014:218) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014:229) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan bekerja dengan rajin dan giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

3) Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerjanya sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud teraebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

5) Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

6) Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

7) Hubungan Industrial Pancasila dengan cara:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

8) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

9) Gizi dan Kesehatan.

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

10) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

11) Lingkungan Kerja

Merupakan keadaan sosial, psikologi, dan fisik yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan melaksanakan kegiatan secara optimal sehat, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

12) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

13) Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

14) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2012:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2014:610) kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai. Karena seorang pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi berperan penting dalam kedisiplinan pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dan kurangnya disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan melanggar disiplin, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin sebagai cara mendidik pegawai atau karyawan untuk mematuhi peraturan juga menurut Sutrisno (2016:90) tujuan disiplin kerja adalah meningkatkan:

- 1) Rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan .
- 2) Semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan .
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Lebih lanjut Handoko (2011:208) ada dua tipe jenis-jenis kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skrorsing.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran pegawai dalam bekerja dapat terbentuk.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang telah diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan tidak

terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2012:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para pegawai seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan.

Menurut Robbins (2014:193) pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi semangat, emosi kerja, dan mampu meningkatkan produktivitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Mangkunegara (2012:93) menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para pegawai seperti kebersihan,

penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Secara umum faktor – faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh dengan kinerja seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal itu. Dengan demikian, pengaturan warna hendaknya memberi manfaat, dalam artian dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan sangat membantu berhasilnya kegiatan – kegiatan operasional perusahaan.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Kebisingan

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising atau paling tidak meredam untuk memperkecil suara tersebut. Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan, seperti:

- a) Mengurangi intensitas bunyi dengan mengadakan perubahan atau memodifikasi mesin secara teknis.
- b) Mencegah terpecah atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup dengan rapat suara bising tersebut.
- c) Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara dengan bahan – bahan penyerap suara seperti rock wall atau fiber glass.

5) Ruang Gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya pegawai mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan baik jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.

7) Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya harus menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan di tempat bekerja tetapi kebersihan pada kamar kecil juga harus menjadi perhatian khusus karena jika berbau dapat menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya bersama – sama menjaga kebersihan karena merupakan tanggung jawab bersama.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2012:11), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik meliputi sebagai berikut:

1) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para pegawai.

2) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan tersebut penuh pegawai.

4) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi pegawai dapat menimbulkan ketenangan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

5) Peralatan dan Perlengkapan Kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para pegawai agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas yang lengkap oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

6) Kebisingan

Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau setidaknya dikurangi sehingga ruangan kerja tercipta ketenangan.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Mangkunegara Prabu (2011:105), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:27) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2) Kerjasama antar kelompok

Sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

3) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pemimpin.

c. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2012:269) disebutkan, yaitu:

1) Perasaan Aman Pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul

pada saat menjalankan tugas, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga dan rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu: vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu tertentu seperti hari besar keagamaan. Loyalitas horizontal merupakan loyalitas antar bawahan ini dapat

diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai.

3) Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik serta kebutuhan yang bersifat psikologi juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke atas yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

d. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:13), yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi antar personel yang baik, mematuhi peraturan kerja (tata tertib) yang berlaku, dan menjalin hubungan sosial yang baik.

2) Keamanan Kerja

Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman ,dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja.

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisa	Hasil Penelitian
1.	Intan Nur Oktania (2014)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung	Disiplin kerja (X1)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung
2.	Putu Ayu Lestari (2016)	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	Pelatihan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan motivasi (X3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar
3.	Agustin Ana Desmonda (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda	Lingkungan kerja fisik (X1)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal

						International Finance Cabang Samarinda
4.	Th. A. Radito (2016)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan jaminan sosial (X3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta
5.	Mardjan Dunggio (2013)	Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	Semangat kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwasemangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara
6.	Shanon Cecilia Y Assagaf & Lucky O.H. Dutolung (2015)	<i>The influence of discipline, motivation and working spirit on employee productivity at Local Revenue offices of City Manado</i>	<i>Discipline (X1), motivation (X2), working spirit (X3)</i>	<i>Work Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this research simultaneously, discipline, motivation and working spirit have significant influence on employee productivity at Local Revenue offices of City Manado</i>
7	Rosie Oktavia Puspita Rini (2019)	<i>Effect of work discipline, competency, and motivation on employee productivity on Grand Pasundan Convention Hotel Bandung</i>	<i>Work discipline (X1), competency (X2), motivation (X3)</i>	<i>Work Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this research simultaneously, work discipline, competency, motivation have significant influence on employee productivity on Grand Pasundan Convention Hotel Bandung</i>
8	Edy Thamrin (2015)	<i>Influence the work environment, discipline and motivation on employee</i>	<i>Work environment (X1), discipline (X2),</i>	<i>Work Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this research simultaneously, work environment, discipline and</i>

		<i>productivity PT. Sinar production Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan</i>	<i>motivation (X3)</i>			<i>motivation have significant influence on employee productivity at PT. Sinar Production Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan</i>
9	Mufti Aspiyah & S. Martono (2016)	<i>Effect of work discipline, work environment, and training on work productivity CV. Lut Putra Solder Tegal</i>	<i>Work discipline (X1,) work environment (X2), training (X3)</i>	<i>Work Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that work discipline, work environment, and training are partially positive and significant correlation on work productivity CV. Lut Putra Solder Tegal</i>
10	Sutrisno & Denok Sunarsi (2019)	<i>The Effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta</i>	<i>Motivation (X1) Discipline (X2)</i>	<i>Work Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of this research simultaneously, discipline, motivation and working spirit have significant The Effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta</i>

Sumber : Data diolah penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:132) kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antara variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai

Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menuru Sedarmayanti (2014:229) disiplin merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai

Menurut Nitisemito (2012:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para pegawai seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan.

Menurut Sedarmayanti (2014:229) lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan melaksanakan kegiatan secara optimal sehat, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja..

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai

Menurut Sedarmayanti (2012:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

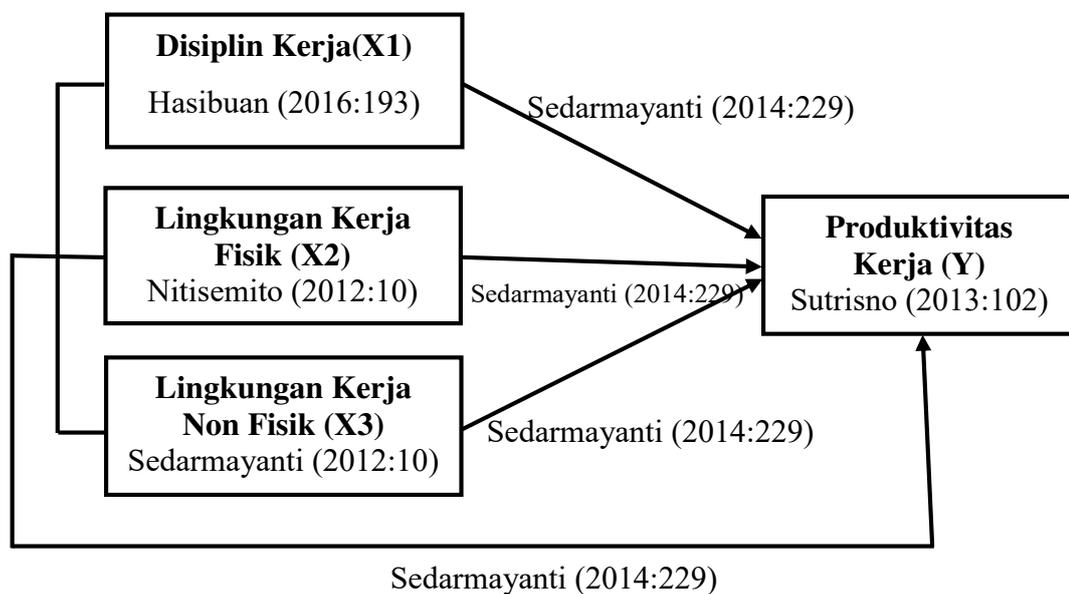
Menurut Sedarmayanti (2014:229) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan sosial yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

4. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai

Peningkatan produktivitas kerja yang optimal sangat diharapkan oleh setiap instansi/perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014:229) mengemukakan empat belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu: motivasi, disiplin, etos kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Meningkatkan produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh disiplin kerja seorang pegawai dan lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik. Disiplin dan lingkungan kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai sasaran

yang telah ditetapkan. Seorang pegawai yang telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi sehingga akan membantu dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas di atas, maka kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mendefinisikan bahwa hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Lebih lanjut menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan dan mengacu pada teori-teori yang ada.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan regresi linear berganda. Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2017:12).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kota Medan yang beralamat di Jalan Gaperta No. 311 Helvetia, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2020 hingga Mei 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Aktivitas	Bulan/Tahun																							
	Oktober 2020				Nov-Des 2020				Jan-Feb 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Penyusunan Proposal		■	■																					
Seminar Proposal				■																				
Pengumpulan Data					■	■	■	■																
Penyusunan Skripsi									■	■	■	■												
Perbaikan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Adapula populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai

No.	Bagian	Jumlah
1.	Subbagian Tata Usaha	5
2.	Seksi Statistik Sosial	3
3.	Seksi Statistik Produksi	3
4.	Seksi Statistik Distribusi	3
5.	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	3
6.	Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik	4
7.	Pejabat Fungsional	18
Jumlah		39 Pegawai

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter (Indriantoro dan Supomo 2012:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Di mana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (independent) yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) serta menggunakan satu variabel terikat (dependent) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner. Berisi penjelasan variabel dan indikator yang akan digunakan dalam menyusun instrumen penelitian dan bersumber dari landasan teori.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Sutrisno(2013:102)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu Sutrisno(2013:104)	a. Mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. b. Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. c. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis Hasibuan(2016:193)	a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas Hasibuan(2016:94)	a. Mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. b. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan. c. Tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para pegawai seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan/perlengkapan kerja dan kebisingan. Nitisemito(2012:10)	a. Kebersihan b. Penerangan c. Pertukaran udara d. Keamanan e. Peralatan dan Perlengkapan kerja f. Kebisingan Nitisemito(2012:11)	a. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para pegawai. b. Penerangan tempat kerja yang cukup dan tidak menyilaukan membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. c. Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan di dalam	Likert

			<p>ruangan kerja yang penuh pegawai.</p> <p>d. Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi pegawai dapat menimbulkan ketenangan.</p> <p>e. Menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para pegawai sehingga mereka merasa diberi fasilitas yang lengkap oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.</p> <p>f. Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau setidaknya dikurangi sehingga ruangan kerja tercipta ketenangan.</p>	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	<p>Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2012:10)</p>	<p>a. Hubungan pegawai</p> <p>b. Keamanan kerja Sedarmayanti (2012:13)</p>	<p>a. Hubungan pegawai yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi antar personel yang baik, mematuhi peraturan kerja (tata tertib) yang berlaku, dan menjalin hubungan sosial yang baik.</p> <p>b. Lingkungan kerja agar tetap sehat, aman, dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keadaan yang aman di tempat bekerja.</p>	Likert

Sumber : Data diolah penulis (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mengumpulkan data data yang relevan dengan penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Manullang dan Manuntun, 2014:87). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan dalam bentuk pilihan ganda dan tanda cheklis dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan dan skor jawaban yang berbeda-beda seperti yang tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data-data dengan cara mengamati atau melihat secara langsung suatu objek yang diteliti. Manullang dan Manuntun (2014:85).

3. Dokumentasi

Yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Manuntun (2014:90)

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Manullang dan Manuntun (2014:92).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} **positif** $> r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan **reliable**
- 2) Jika r_{α} **negatif** $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan **tidak reliable**

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak (Rusiadi, 2015:148). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas atas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independent nya memiliki distribusi normal atau tidak (Gujarati dalam Manullang dan Manuntun 2014:182). Untuk uji normalitas ini penulis menggunakan histogram dan Normal Probability Plot.

1) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan residual terstandarisasi dari sumber horizontal.

Kriteria : Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal Probability Plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah.
- c) Garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Kolmogorov Smirnov Test

Uji kolmogorov smirnov test merupakan salah satu alat statistic non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati). Metode kolmogorov smirnov tidak jauh beda dengan

metode lilliefors. Langkah-langkah penyelesaian dan penggunaan rumus sama, namun pada signifikan yang berbeda. Signifikansi metode kolmogorov smirnov menggunakan tabel perbandingan Kolmogorov smirnov, sedangkan metode lilliefors menggunakan tabel perbandingan metode lilliefors.

b. Uji Multikolinaritas

Uji Multikolinaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi Multikolinaritas (Rusiadi, 2015:232).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Rusiadi, 2015:233). Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokestisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu menganalisis disiplin, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X1 = Disiplin kerja

X2 = Lingkungan kerja fisik

X3 = Lingkungan kerja non fisik

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Standart Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rusiadi, 2015 :234). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

Berdasarkan probability :

Jika probability (signifikan) lebih besar dari $\alpha (0,05)$ maka variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, namun jika lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ maka variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. **Uji F**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$) kriteria pengambilan keputusan Uji F dapat dilakukan dengan cara berikut :

1) Membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus :

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha);df(k);df(n)$$

Keterangan :

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

$$k = \text{banyak koefisien regresi}$$

$$n = \text{sampel}$$

a) Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel independen (variabel bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

b) Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel independen (variabel bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

2) Berdasarkan probabilitas

Di dalam skala probabilitas 5%, jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari $\alpha (0,05)$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun apabila lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Apabila R Square semakin kecil atau mendekati angka 0, maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) semakin lemah. Maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya apabila R Square semakin atau mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Badan Pusat Statistik

a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel*) di Bogor pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data *stastitic*. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama *Centraal Kantoor Voor De Statistiek* (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintah Jepang di Indonesia pada tahun 1942 – 1945, CKS berubah nama menjadi *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri

Perekonomian Nomor P/44, KPS bertanggung jawab kepada menteri perekonomian

Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, lembaga ini berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri.

Sesuai dengan UU No. 6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di Indonesia pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh Kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di kantor Gubernur dan kantor Bupati/Walikota ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 16/1968 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS di Pusat dan Daerah serta perubahannya menjadi PP No.6/1980, menyebutkan bahwa perwakilan BPS di daerah adalah Kantor Statistik Provinsi dan Kantor Statistik kabupaten atau Kotamadya. Tentang Organisasi BPS ditetapkan kembali

pada PP No. 2 Tahun 1992 yang disahkan pada 9 Januari 1992. Selanjutnya, kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisasi, dan tata kerja BPS diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 tahun 1992. Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”, dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai “Hari Statistik”.

Pada Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan

1) Visi

“Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.”

Kata “Pelopor” mempunyai makna bahwa BPS sebagai pencetus ide penyedia statistik terpercaya, sekaligus sebagai pelaku dalam penyediaan statistik terpercaya. Kata “data statistik yang terpercaya” yaitu statistik yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Kata “untuk semua” dimaksudkan bahwa semua pihak mempunyai hak yang sama untuk mengakses data BPS (impartial) baik pengguna data nasional maupun international.

2) Misi

Pernyataan misi BPS yang dikaitkan dengan visi BPS dijabarkan sebagai berikut :

- a) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintergrasi dan berstandar nasional maupun international.
- b) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- c) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas, dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2021

d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukuan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

1) Kepala

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 tahun 1998 ditetapkan Badan Pusat Statistik sebagaimana lampiran dalam organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Medan Kota dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. Semua bagian seksi dan pejabat fungsional bertanggung jawab kepada kepala BPS. Tugas dan seorang Kepala BPS adalah memimpin BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

2) Subbagian Tata Usaha

Tugas dari subbagian tata usaha adalah melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

3) Seksi Statistik Sosial

Tugas dari seksi statistik sosial adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

4) Seksi Statistik Produksi

Tugas dari seksi statistik produksi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.

5) Seksi Statistik Distribusi

Tugas dari seksi statistik distribusi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi.

6) Seksi Neraca Wilayah Dan Analisis Statistik

Tugas dari seksi neraca wilayah dan analisis statistik adalah melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.

7) Seksi Integrasi Pengolahan Dan Diseminasi Statistik

Tugas dari seksi integrasi pengolahan dan diseminasi statistik adalah melakukan pengintegrasian, pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan ketentuan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	61	61	61
	Wanita	15	39	39	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (61%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 15 orang (39%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (61%).

b. Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	20	20	20
	31-40 Tahun	10	25	25	45
	41-50 Tahun	12	30	30	77
	>50 Tahun	9	23	23	100
	Total	39	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa konsumen yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (20%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (25%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (30%), responden yang berusia >50 tahun sebanyak 9 orang (%). Jadi dapat disimpulkan responden yang berusia 41-50 tahun yang paling dominan pada penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	10	10	10
	S1	18	46	46	56
	D3	12	31	31	87
	SMA	5	13	13	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (10%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (46%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 12 orang (31%) dan yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (13%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden berpendidikan akhir S1.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 39 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel produktivitas kerja dibentuk oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Sutrisno, 2013). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel produktivitas kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.4
Penilaian Responden Atas Indikator Kualitas Kerja (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki		Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diberikan perusahaan		Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan mencapai standart kerja yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28,6	7	19	7	19
Netral	8	21,4	11	28,6	12	31
Setuju	9	23,8	15	38,1	13	33,3
Sangat Setuju	10	26,2	6	14,3	7	16,7

Total	39	100	39	100	39	100
Mean	3,25		3,86		4,21	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Indikator kualitas kerja (Tabel 4.4) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai bekerja sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, sebanyak 12 responden (28,6%) tidak setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa pegawai kurang memiliki keterampilan.
- 2) Untuk item pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diberikan perusahaan, sebanyak 15 responden (38,1%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diberikan perusahaan.
- 3) Untuk item Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan mencapai standart kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 13 responden (33,33%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan mencapai standart kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Atas Indikator Kuantitas Kerja (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai		Pegawai menekuni pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai		Pegawai mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	8	21.43	9	23.81	1	2.38

Netral	12	30.95	14	35.71	5	14.29
Setuju	8	19.05	15	38.10	19	47.62
Sangat Setuju	11	28.57	1	2.38	14	35.71
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	3,25		3,87		4,01	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Indikator kuantitas kerja (Tabel 4.5) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sebanyak 12 orang (30,95%) responden menyatakan netral. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai netral atas usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Untuk item Pegawai menekuni pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebanyak 15 responden (38,10%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menekuni pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Untuk item Pegawai mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode. Sebanyak 19 orang (47,6%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa Pegawai mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Atas Indikator Ketepatan Waktu (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu datang ke kantor tepat waktu		Pegawai selalu pulang tepat waktu		Pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	2	4.76	1	2.38	3	7.14
Netral	3	7.14	4	9.52	3	7.14

Setuju	11	28.57	18	45.24	12	33.33
Sangat Setuju	23	59.52	16	42.86	21	52.38
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	3,75		3,7		3,89	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Indikator ketepatan waktu (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu datang ke kantor tepat waktu sebanyak 23 orang (59,52%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai selalu datang ke kantor tepat waktu.
- 2) Untuk item Pegawai selalu pulang tepat waktu, sebanyak 18 responden (45,24%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai selalu pulang tepat waktu.
- 3) Untuk item Pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sebanyak 21 responden (52,38%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Validitas (X₁) Disiplin Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.4359	21.673	.474	.757
VAR00002	32.4359	25.726	.486	.750
VAR00003	32.6667	24.965	.439	.754
VAR00005	32.3077	27.061	.349	.766
VAR00006	32.8462	20.555	.708	.705
VAR00008	32.6923	22.587	.673	.717
VAR00009	32.9487	24.576	.442	.754

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.8 Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.4872	100.414	.680	.916
VAR00002	58.0513	98.576	.653	.916
VAR00003	58.1795	104.309	.440	.921
VAR00004	58.2308	104.761	.442	.921
VAR00005	58.1026	98.305	.721	.914
VAR00006	58.2564	98.933	.621	.917
VAR00007	58.2564	100.827	.578	.918
VAR00008	58.0513	98.576	.653	.916
VAR00009	58.0513	96.945	.679	.915
VAR00010	58.1026	95.937	.610	.918
VAR00011	58.0513	96.945	.679	.915
VAR00012	57.8974	95.410	.661	.916
VAR00013	58.3333	99.123	.703	.915
VAR00014	58.3333	98.702	.731	.914
VAR00015	58.3590	98.236	.737	.914
VAR00016	58.0513	96.103	.725	.914
VAR00017	58.0513	98.576	.653	.916

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 17 (tujuh belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja Non Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	20.0256	9.762	.562	.607
VAR00004	19.5897	9.406	.579	.599
VAR00005	19.9231	10.073	.545	.616
VAR00006	19.6923	10.008	.314	.685
VAR00007	19.8718	9.378	.588	.596

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.1795	20.467	.568	.798
VAR00002	27.0256	19.184	.620	.792
VAR00003	27.4615	20.308	.759	.778
VAR00004	27.4615	20.255	.767	.777
VAR00005	27.4872	19.993	.780	.774
VAR00006	27.1795	20.256	.594	.795
VAR00008	27.1795	21.467	.505	.806

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,773 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	17

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,921 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 17 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,687 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

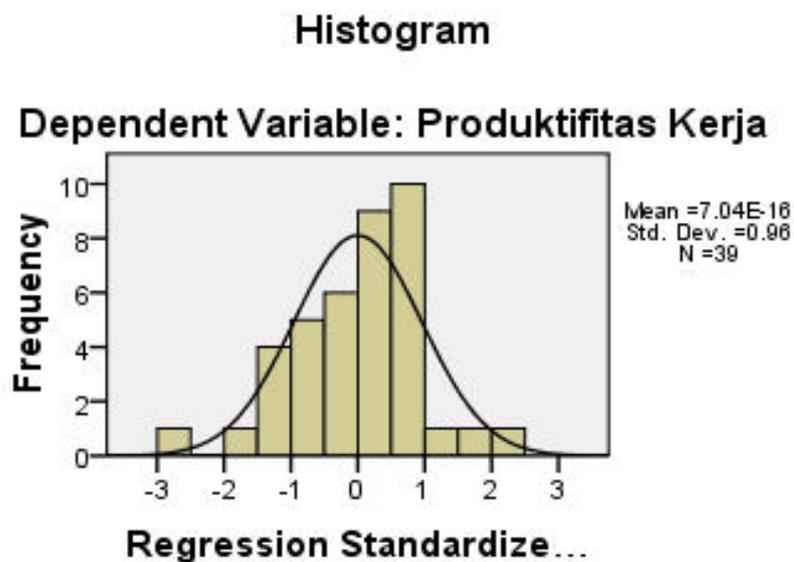
Dari Tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,822 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram

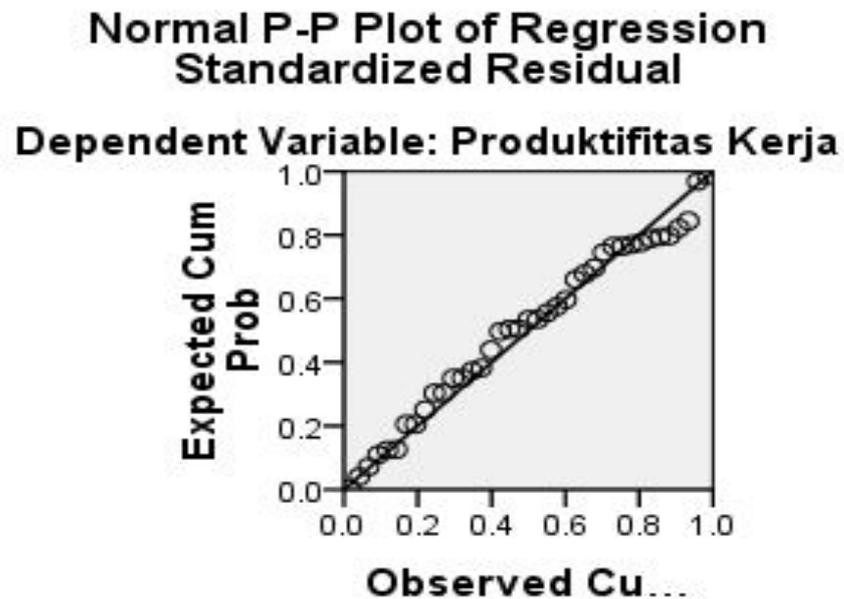


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Tabel 4.15 Tabel Kolmogorof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18543650
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16.00

Berdasarkan pada Tabel 4.15 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

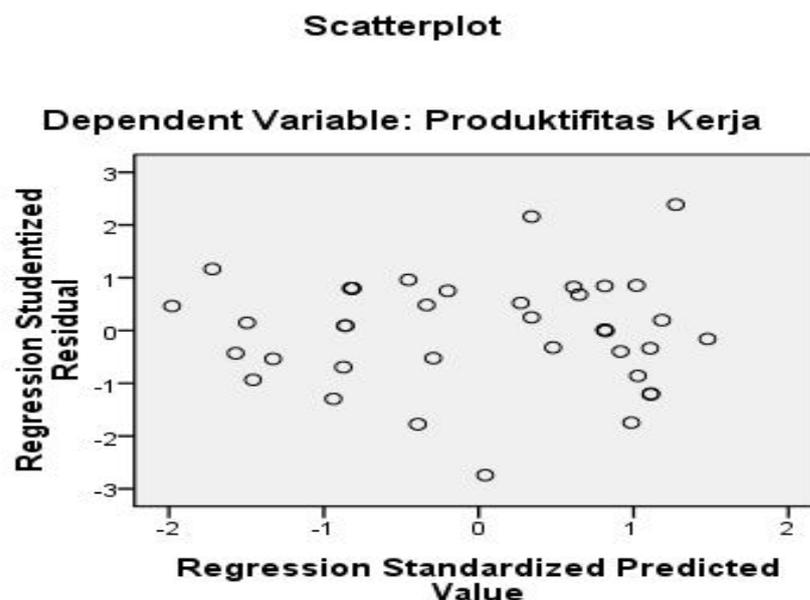
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Disiplin Kerja	0,335	2,984
Lingkungan Kerja Fisik	0,215	4,654
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,180	5,569

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja $2,984 < 10$, lingkungan kerja fisik $4,654 < 10$ dan lingkungan kerja non fisik $5,569 < 10$. Dan nilai tolerance disiplin kerja $0,335 > 0,1$, lingkungan kerja fisik $0,215 > 0,1$ dan lingkungan kerja non fisik $0,180 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	-1.939	1.398
Disiplin Kerja	0.024	0.063
Lingkungan Kerja Fisik	0.474	0.041
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.041	0.140

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1.939 + 0,024 X_1 + 0.474 X_2 + 0.041 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar -1.939.

- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,024.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,474.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,041.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Disiplin Kerja	0.024	0.063	-0.027	3.89	0.007
Lingkungan Kerja Fisik	0.474	0.041	1.016	11.692	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.041	0.140	-0.028	0.295	0.770

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,89 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga $t_{hitung} 3,89 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 11,692 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 11,692 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,295 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,770 sehingga t_{hitung} 0,295 < t_{tabel} 2,03 dan signifikan 0,770 > 0,05, maka hipotesis pada penelitian ini (H3) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.19

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886.498	3	295.499	193.680	.000 ^a
	Residual	53.400	35	1.526		
	Total	939.897	38			

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

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 193,680 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja fisin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.971	0.943	0.938

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,938 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 93,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 93,8\% = 6,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,89 dengan sig 0,007. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara

bersamaan sebesar 0,024 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator disiplin kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Intan Nur Oktania (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Pegawai keluar saat jam kerja untuk kepentingan pribadi tanpa sepengetahuan pimpinan sehingga kurang mendukung produktivitas kerja pegawai. Sebagian besar pegawai yang ada di instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang baik namun tidak sedikit dari mereka memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Pegawai yang mematuhi tingkat disiplin kerja memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan memahami aturan kedisiplinan yang ada di instansi terkait namun beberapa diantaranya belum memahami aturan yang berlaku sehingga mereka tidak menyadari aturan kedisiplinan yang ada di instansi terkait. Dengan adanya kebiasaan melanggar aturan kedisiplinan membuat tingkat kedisiplinan yang ada di kantor tidak baik sehingga menjadi suatu kebiasaan yang wajar sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,692 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,474 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator lingkungan kerja seperti yaitu tingkat kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan Perlengkapan kerja dan kebisingan.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Putu Ayu Lestari (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu pegawai belum menjalankan tugas dengan baik karena peralatan kantor yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Pegawai merasa adanya keterbatasan fasilitas fisik yang ada di kantor dapat menghambat tingkat produktivitas kerja mereka namun

sebagian besar pegawai lainnya sudah dapat beradaptasi dan membiasakan diri dengan keterbatasan fasilitas yang ada namun produktivitas kerja kurang optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,295 dengan sig 0,770. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,041 satuan. Dengan kata lain produktivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu peningkatan hubungan pegawai dan peningkatan keamanan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berupa hubungan pegawai dan keamanan kerja tidak menjadi permasalahan yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Sebagian besar pegawai merasa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik sehingga dapat bekerja dengan baik. Tingkat keamanan kerja yang ada di kantor juga sudah cukup baik namun sebagian besar pegawai lainnya merasakan kurangnya hubungan kerja dan tingkat keamanan yang kurang baik di kantor.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 193,680 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima. Dengan kata lain produktivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Th. A. Radito (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) pegawai tidak

bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Dan menjawab permasalahan pada poin (b) Pegawai keluar saat jam kerja untuk kepentingan pribadi tanpa sepengetahuan pimpinan sehingga kurang mendukung produktivitas kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,89 dengan sig 0,007.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,692 dengan sig 0,000.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,295 dengan sig 0,770.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan, dimana F_{hitung} sebesar 193,680 dengan sig 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi terkait harus dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan cara meningkatkan kesadaran pegawai pada aturan yang berlaku di instansi. Perlu sosialisasi, pengetatan aturan disiplin kerja dan pemberian sanksi agar pegawai menaati aturan yang berlaku.
2. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada Instansi terkait harus dapat meningkatkan keamanan, kenyamanan berupa fasilitas pendukung berupa fasilitas fisik agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Instansi perlu memberikan peralatan fisik sesuai kebutuhan pegawai.
3. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi untuk meningkatkan fasilitas kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan meningkatkan hubungan kerja yang baik antar pegawai dan atasan agar pekerjaan dapat diselesaikan bersama.
4. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada instansi terkait untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui dukungan secara langsung dari atasan terhadap bawahan dan dibutuhkan dukungan fasilitas fisik agar pegawai bekerja dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M. & Martono, S. (2016). *Effect of Work Discipline, Work Environment, and Training on Work Productivity CV. Lut Putra Solder Tegal*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 5(4), 339-346.
- Assagaf, S. C. & Dotulong, L. O. (2015). *The Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity at Local Revenue Offices of City Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, 3(2), 639-649.
- Desmonda, A. A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda*. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman, 4(4), 1179-1193.
- Dunggio, Mardjan. (2013). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado, 1(4), 523-533.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*. Mataharikata: BFF UGM.
- Lestari, P. A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana Bali, 1071-1084.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- MM, Afifuddin. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octania, I. N. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Jurusan Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Pakpahan, Drs. Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Radito, T. A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta, 3(2), 12-25.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Rini, R. O. (2019). *Effect of Work Discipline, Competency, and Motivation on Employee Productivity on Grand Pasundan Convention Hotel Bandung*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Politeknik Pariwisata Batam, 1(1), 1-4.
- Rivai, H. Viethzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, et. al. (2017). *Metode Penelitian*. Medan: USU press.
- Rusiadi, N. Subiantoro dan R. Hidayat. (2015). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU press.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Sutrisno & Sunarsi, D. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang, 6(2), 187-196.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Thamrin, Edy. (2015). *Influence The Work Environment, Discipline and Motivation on Employee Productivity PT. Sinar Production Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Riau, 1(2), 1-15.

Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.

Wursanto, Ignatius. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.