



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI STUDI  
KASUS  
DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**RAHMAT ALFARABI**  
NPM. 1715310574

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RAHMAT ALFARABI  
NPM : 1715310574  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA MEDAN

Medan, 20 Agustus 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

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

**PEMBIMBING I**

(Dr. Hj. FEBY MILANIE, S.T., SE., MM)

**DEKAN**

(Dr. CHITRY MEDALINUS H., M.Kn.)

**PEMBIMBING II**

(SAMRIN, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : RAHMAT ALFARABI  
**NPM** : 1715310574  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : SI (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
LNGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI STUDI  
KASUS DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA  
MEDAN.

Medan, 20 Agustus 2021

**KETUA**

(Dr. Desi Astuti, SE., MM)

**ANGGOTA II**

(Samrin, SE.,MM)

**ANGGOTA I**

(Dr. Feby Milanie, S.T., SE., MM)

**ANGGOTA III**

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(Eli Delvi Yanti, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Alfarabi  
NPM : 1715310574  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Studi Kasus Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media atau 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, 20 Agustus 2021



(Rahmat Alfarabi)

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RAHMAT ALFARABI  
N. P. M : 1715310574  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 November 1999  
Alamat : Komp griya bestari permai medan marelan  
No. HP : 085270912800  
Nama Orang Tua : BADJAR HARAHAHAP, SE/ROSLIANA AMK S.Pd  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STUDI KASUS (KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN).

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada INPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Semikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 26 Juli 2021

buat Pernyataan





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAHMAT ALFARABI  
NPM : 1715310574  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Feby Milanie, ST., SE., MM  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STUDI KASUS (KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN),0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 April 2021	ACC Seminar proposal	Disetujui	
30 April 2021	Bimbingan Seminar Proposal	Disetujui	
29 Juni 2021	Acc seminar	Disetujui	
26 Juli 2021	Acc Sidang	Disetujui	
26 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
26 Juli 2021	Skripsi perbaikan Mahasiswa Rahmat	Disetujui	
23 Agustus 2021	ACC jilid Lux	Disetujui	

Medan, 24 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Feby Milanie, ST., SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAHMAT ALFARABI  
NPM : 1715310574  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STUDI KASUS (KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN).0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
29 April 2021	Acc	Disetujui
23 Juli 2021	Pastikan kembali - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel definisi operational variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar di tambahkan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas seluruh hypothesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada identifikasi masalah dan Kesimpulan.	Revisi
23 Juli 2021	Skripsi disetujui sesuai saran perbaikan. ACC sidang meja hijau.	Disetujui
23 Agustus 2021	Acc jilid	Disetujui

Medan, 24 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM

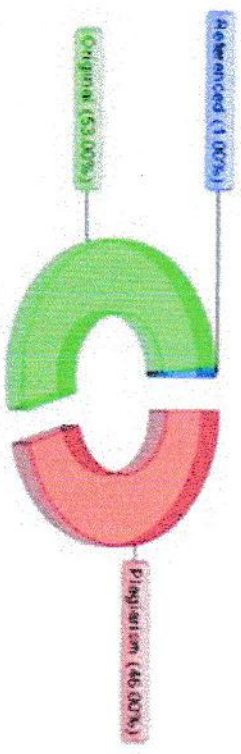
Analysed document: **RAHMAT ALFARABI\_1715310574\_MANAJEMEN.docx** licensed by Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Completed: **Rewrite** Detected language:
- Check type: **Internet Check**



### Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution of words



Top sources of plagiarism: 67





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 137/PERP/BP/2021**

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

: RAHMAT ALFARABI

: 1715310574

/Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 26 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHMAT ALFARABI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 November 1999  
 Nama Orang Tua : BADJAR HARAHAP, SE  
 N. P. M : 1715310574  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085270912800  
 Alamat : Komp griya bestari permai medan marelan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STUDI KASUS (KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM 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 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RAHMAT ALFARABI  
 1715310574

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku 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.

## 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.



Phisli Muhatana Ritonga, BA., MSc

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



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RAHMAT ALFARABI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 November 1999  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310574  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.31  
Nomor Hp : 085270912800  
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA STUDI KASUS (KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN). 0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

Medan, 24 Februari 2021

Pemohon,  
  
( Rahmat Alfarabi )

Tanggal : .....  
Disahkan oleh :  
Dekan  
( Ps. Bambang Wijanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen  
( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
( Dr. Feby Milante, ST., SE., MM )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
( Samrin, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

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

Dicetak pada: Rabu, 24 Februari 2021 09:46:53

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja pegawai ( $Y$ ). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 58.3% produktifitas kerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 41.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Dan Produktifitas Kerja Pegawai ( $Y$ )**

## **ABSTRACT**

*This research is to examine the effect of work discipline and physical work environment on the work productivity of the employees of the Department of Cooperatives and SMEs in Medan City. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely work discipline (X1) and the physical work environment (X2) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely employee productivity (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X1), and the physical work environment (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee productivity (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination are known that 58.3% of employee work productivity can be obtained and explained by work discipline, and physical work environment. While the remaining 41.7% is explained by other variables not included in this study*

**Keywords:** *Namely Work Discipline (X1), The Physical Work Environment (X2) And Employee Productivity (Y).*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak 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 Dr. Hj. Feby Milanie, S.T. SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Samrin, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya.

Medan, 20 Agustus 2021

Rahmat Alfarabi  
NPM. 1715310574



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	7
F. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	9
1...Produktivitas Kerja.....	9
1. Disiplin Kerja.....	16
2. Lingkungan Kerja .....	21
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Konseptual .....	28
1. Hubungan Disiplin Kerja Kepada Produktitas Kerja.....	28
2. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Kepada Produktitas Kerja	29
3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Kepada	
Produktitas Pegawai.....	29
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
1. Tempat .....	32
2. Waktu Penelitian.....	32
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Defenisi Operasional.....	33
D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel .....	35

3. Jenis Data.....	35
4. Sumber Data .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Angket/Quisioner.....	36
2. Wawancara .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	36
1. Uji Kualitas Data .....	36
2. Uji Asumsi Klasik.....	37

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

A. Sejarah Perusahaan .....	41
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	42
1. Struktur Organisasi .....	42
2. Pembagian Tugas .....	43
C. Deskripsi Karakteristik Responden .....	48
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
2. Berdasarkan Usia .....	48
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
4. Berdasarkan Masa Kerja .....	50
D. Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
1. Berdasarkan Disiplin Kerja.....	50
2. Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik.....	52
3. Berdasarkan Produktifitas Kerja .....	54
E. Pengujian Validitas dan Realibitas .....	57
1. Uji Validitas .....	57
2. Uji Realibitas.....	59
F. Uji Asumsi Klasik.....	60
1. Uji Normalitas Data .....	60
2. Uji Multikolinearitas .....	62
3. Uji Heteroskedastisitas.....	63
G. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	64
1. Regresi Linier Berganda .....	64
2. Uji Hipotesis .....	65
3. Uji Determinasi .....	67
H. Pembahasan .....	68
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai .....	68
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai .....	68
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.....	69

#### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	70

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Variabel Disiplin Kerja (X1).....	3
Tabel 1.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Usia .....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Masa Kerja .....	50
Tabel 4.5 Indikator (X1.1) .....	51
Tabel 4.6 Indikator (X1.2) .....	52
Tabel 4.7 Indikator (X1.3) .....	52
Tabel 4.8 Indikator (X2.1) .....	53
Tabel 4.9 Indikator (X2.2) .....	53
Tabel 4.10 Indikator (X2.3) .....	53
Tabel 4.11 Indikator (X2.4) .....	54
Tabel 4.12 Indikator (Y.1) .....	54
Tabel 4.13 Indikator (Y.2) .....	55
Tabel 4.14 Indikator (Y.3) .....	55
Tabel 4.15 Indikator (Y.4) .....	56
Tabel 4.16 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	57
Tabel 4.17 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	57
Tabel 4.18 Uji Validitas Produktifitas Kerja Pegawai .....	58
Tabel 4.19 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.20 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja Fisik .....	58
Tabel 4.21 Uji Reabilitas Produktifitas Kerja Pegawai.....	59
Tabel 4.22 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.23 Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.24 Hasil Uji Parsial .....	65
Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan.....	67
Tabel 4.26 Hasil Determinasi.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh setiap instansi perusahaan dan organisasi. SDM yang baik atau buruk menjadi faktor utama yang mendorong atau memacu suatu kegiatan operasional maupun semua kegiatan keseluruhan dari setiap instansi ataupun perusahaan. Perlu adanya kerja sama antar individu yang solid dengan individu lainnya, hal ini dapat menyebabkan keselarasan dan keserasian dalam bekerja. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal maka kegiatan instansi atau perusahaan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan ketekunan, keuletan, pengembangan, dan peningkatan pada kinerja pegawai di setiap instansi. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu instansi.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran

penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan adalah instansi pemerintahan yang bertugas dalam mendukung dan mengawasi seluruh kegiatan Koperasi dan UKM yang dilakukan oleh masyarakat yang berada di wilayah Medan. dimana tugas dan tanggung jawab dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan adalah mencatat perkembangan, memberikan pelatihan atau penyuluhan dan bantuan materil/non materil kepada pelaku Koperasi dan UKM di Kota Medan.

**Tabel 1.1. Produktifitas (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Apakah pegawai selalu meningkatkan kemampuan kerjanya?	19	95%	1	5%
2	Apakah pegawai mencoba meningkatkan pekerjaannya?	18	90%	2	10%
3	Apakah pegawai memiliki semangat dalam bekerja?	18	90%	2	10%

*Sumber: Hasil Observasi Dari Penulis (2021).*

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat Hasibuan (2013) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut..

Ada permasalahan pada disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara hal ini dapat dilihat pada hasil data observasi dibawah ini:

**Tabel 1.2. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Apakah pegawai berada ditempat kerjanya pada saat jam kerjanya?	8	40	12	60%
2	Apakah pegawai datang dan pulang sesuai jadwal yang telang diberikan oleh Instansi?	7	35%	13	65%
3	Apakah pegawai memakai seluruh atribut yang telah ditetapkan oleh instansi?	18	90%	2	10%

*Sumber: Hasil Observasi Dari Penulis (2021).*

Berdasarkan data diatas dengan penarikan 20 orang sampel dapat dilihat bahwa Masih banyak pegawai yang sering tidak berada ditempat kerjanya, hal ini berdampak pada tidak maksimalnya hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai. dan juga dari data diatas dapat dilihat juga bahwa Pegawai masih banyak juga yang terlambat masuk dan pulang yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, hal ini berdampak pada pengurangan jam kerja yang telah ditetapkan seharusnya.

. Suasana lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito (2010:83) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau instansi harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

**Tabel 1.3. Lingkungan Kerja (X2)**

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	Persen	Ya	Persen
1	File, dokumen, ataupun berkas lainnya dalam keadaan rapi?	10	50%	10	50%
2	Ruangan didalam kantor memiliki suhu pengatur ruangan yang baik?	10	50%	10	50%
3	Ruangan kerja setiap pegawai luas, sehingga dapat membantu dalam keluasaan dalam bekerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Hasil Observasi Dari Penulis (2021)

Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditambahkan oleh Gibson (2012:12) bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku pegawai. Menurut Mangkunegara (2011:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya yang barang baru pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang sempit sehingga membuat terbatas ruang gerak pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis telah menyimpulkan beberapa permasalahan pada penelitian ini dan penulis dapat menarik satu buah judul yang



akan di teliti yaitu yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai yang masih tidak berada ditempat kerjanya, hal ini berdampak pada tidak maksimalnya hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai.
- 2) Pegawai masih ada yang terlambat masuk dan pulang yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, hal ini berdampak pada efektifitas jam kerja yang telah ditetapkan seharusnya.
- 3) Pegawai masih merasakan perubahan suhu diruangan tertentu disebabkan belum banyak tersedianya yang barang baru pengatur suhu ruangan.
- 4) Pegawai memiliki ruang gerak yang terbatas didalam area pekerjaanya disebabkan ruang kerja yang masih dirasa sempit oleh pegawai

## **C. Batasan Masalah**

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada

- 1) Variabel haya sebatas disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas pegawai
- 2) Tempat penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
- 3) Populasi dan sampel hanya pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Pada fenomena permasalahan diatas penulis dapat menyimpulkan suatu rumusan masalah yang akan diteleti yaitu

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh parsial terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan?
- 3) Apakah disiplin kerja & lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan?

#### **E. Tujuan Dan Manfaat**

##### **1. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.
- c) Untuk mengetahui disiplin kerja dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan.

##### **2. Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam peningkatan disiplin kerja & lingkungan kerja.
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Abdul Rahmad Shaleh & Hardi Utomo (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

##### 1) Perbedaan antar variabel:

Penelitian terdahulu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Etos Kerja ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Produktifitas Karyawan Pegawai ( $Y$ ) sedang kan

penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan Produktifitas Pegawai ( $Y$ ).

2) Objek yang diteliti:

Objek yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu di karyawan yang bekerja di Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Dinas Koperasi & UKM Kota Medan.

3) Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

4) Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja menurut Gaol (2014:686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Wartana (2011:23) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015:36) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.. Siagian dalam Prestawan (2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Ardana, dkk dalam Rumondor (2013: 1044)

adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Payaman dalam Dewi dan Aeni (2012:89) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung tidak langsung. Produktivitas kerja juga dipengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absen karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wartana

(2011:24) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tindakan konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Menurut (Sedarmayanti, 2017). terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Sementara menurut Sulistiani dan Rosidah. (2013) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- 2) Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknisoperasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengankemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel, dsb.
- 3) Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
- 4) Kebiasaan dan sikap (*attitude*) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

### c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito dalam Wartana (2011:25), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan memotivasi diri



- 2) Membangun rasa percaya diri
- 3) Beranggung jawab dalam pekerjaan
- 4) Menyenangi pekerjaan
- 5) Mampu mengatasi persoalan
- 6) Memberi kontribusi yang positif
- 7) Memiliki potensi dalam pekerjaan

Menurut Sedarmayanti, (2017): ada 8 indikator didalam produktifitas kerja yaitu:

- 1) Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- 3) Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi.
- 4) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan kedepan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut.

1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan

dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tidakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Aspek-aspek produktivitas kerja yang digunakan penulis berdasarkan pada teori Siagian

(2012), yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja, karena di setiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2014:88) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Rivai (2013:145) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013:76) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut

Handoko (2011:45) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional”. Pendapat lain mengatakan bahwa Helmi (2013:13) disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Disiplin kerja menurut Sinungan (2014:96) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan- peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

#### **b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman

yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsifungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013:76) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan

pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang

baik pada perusahaan tersebut Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

#### c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:78) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. indikator disiplin kerja yaitu:

##### 1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

##### 2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:



- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

### 3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan

## **3. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2013:32) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan

khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2013:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari Faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Menurut Mangkunegara (2012:127) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bias aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

## **2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja

meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Schuler dan Susan dalam Ririn, (2011:12), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan

Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial

### **3. Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2014:21):

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **4. Faktor Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:20) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

#### 1) Penerangan

- 2) Suhu udara
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Penggunaan warna
- 9) Keamanan kerja

## **5. Indikator Lingkungan Kerja**

Mangkunegara (2012:105) bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan fisik kerja yang dapat mempengaruhi kerja seseorang pegawai yaitu:

- 1) Penerangan (cahaya)

Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja.

- 2) Suara

Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan.

- 3) Warna

Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor.

- 4) Udara

Memiliki sirkulasi udara yang baik didalam area perkantoran.

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2014:24) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan suara
- 4) Keamanan kerja

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Hasil
1	Akbar Rahmada (2016)	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Mubarak food Cipta Delicia Kudus	Semangat Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Produktifitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
2	Toyib (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi	Komunikasi (X3) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Disiplin Kerja (X3)	Produktifitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan
3	Reski (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agril Utama Kabupaten Indragiri Hulu	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Produktifitas Kerja (Y)	Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

4	Abdul Rahmad Shaleh & Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Etos Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Produktifitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan
5	Anggi Budi Faderika (2016)	Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo	Etos Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Produktifitas Kerja (Y)	Etos kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Aram Hanna Massoudi & Samir Salah Aldin Hamdi (2017)	<i>1 The Consequence Of Work Environment On Employees Productivity</i>	<i>Work Environment (X1)</i>	<i>Employees Productivity (Y)</i>	<i>Behavioral components of office environment have a greater effect on productivity, than the physical components alone. And Satisfaction of Employees towards overall Workplace Environment leads to productivity</i>
7	Rifka Setyowati, Linda Lambey & Farlane Rumokoy (2017)	<i>The Effect Of Leadership, Work Environment, And Discipline On Employees' Productivity At Pt. Amri Margatama Capital</i>	<i>Leadership (X1) Work Environment (X2) Discipline (X3)</i>	<i>Employees Productivity (Y)</i>	<i>Only Discipline Has A Significant Influence On Employee Productivity</i>
8	Judith R. Halasz (2012)	<i>The Ethics of Work: Productivity, the Work Ethic, and Bohemian Self-Determination</i>	<i>Ethics Work (X1)</i>	<i>Productivity (Y) Bohemian (Z)</i>	<i>By Electing To Minimize Paid Work Time, Bohemians Resist The Economic, Cultural, Existential, And Political Imperatives To Prioritize Performing Productive Labor. Moreover, Their Work Ethic Challenges The Way Activity And Time Are</i>

					<i>Commonly Evaluated, Embodying A Critique Of The Workaday World.</i>
--	--	--	--	--	--

*Sumber: Penulis, 2021*

## **C. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktitas Pegawai**

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan bersama. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian dapat dikatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang dimana kedisiplinan terhadap peraturan dapat menambah efektivitas dan produktifitas dalam hal ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2013), disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Anoraga (2014:132) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. dalam defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi sehingga mendapat mencapai produktivitas yang diinginkan.

### **2. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktitas Pegawai**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam intasnsi atau organisasi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. sehingga dapat menyebabkan kesinambungan antara

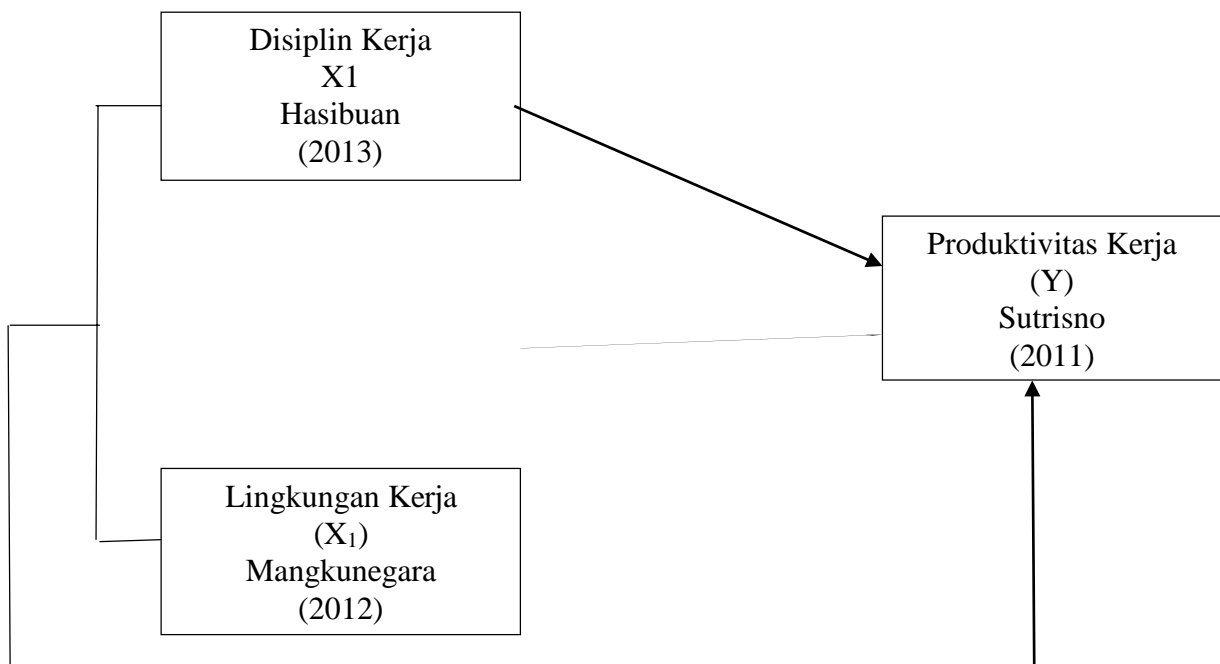


lingkungan kerja dengan keadaan situasi pegawai hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013) bahwa, kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status yang dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja”. Selain itu, menurut Ishak dan Tanjung (2013:97), “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat”. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan. Bisa dikatakan apabila lingkungan kerja nyaman dan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktitas Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja, disiplin kerja adalah faktor yang penting dalam pengembangan dan produktivitas hasil dari sebuah pekerjaan, hal ini di jelaskan oleh Sutrisno (2011) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. kualitas yang didapatkan dari disiplin kerja seorang pegawai, lingkungan kerja yang mendukungnya. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan didalam situasi pekerjaan dan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mempengaruhi hasil dari produktivitas yang dikerjakan oleh seorang pegawai.

Berdasarkan dari kerangka pikir diatas penulis dapat membuat gambaran tentang kerangka pikir yang dibuat dibawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Diolah Penulis 2021*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Rusiadi (2014:79), hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Dari pengertian hipotesis diatas, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja Dinas Koperasi & UKM Kota Medan.
- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja Dinas Koperasi & UKM Kota Medan
- 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja Dinas Koperasi & UKM Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabeltergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan yang Beralamat Jl. Gatot Subroto Km .77, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Mar 2021			Apr 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■													
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■										
3.	Perbaikan ACC Proposal					■	■	■									
4.	Seminar Proposal							■									
5.	Pengolahan Data								■								
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Penulis (2021)

## C. Defenisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktifitas Kerja (Y).

### 2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2013)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab Hasibuan (2013)	1. Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan 2. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap 3. Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Hasibuan (2013)	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Mangkunegara (2012)	5) Penerangan (cahaya), 6) Suara, 7) Warna, 8) Udara. Mangkunegara (2012)	1. Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja 2. Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan 3. Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor 4. Memiliki sirkulasi udara yang baik di dalam area perkantoran Mangkunegara (2012)	Skala Likert
Produktifitas Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri. Sutrisno (2011)	1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut 3. etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya 4. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja Sutrisno (2011)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2021

## **D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data**

### **a. Populasi**

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan Sebanyak 85 orang

### **b. Sampel**

Menurut Rusiadi (2014:57-58) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara menggunakan teknik penarikan sample secara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling sensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 85 pegawai.

### **c. Jenis Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden dilokasi.

### **d. Sumber Data**

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, pegawai serta dari hasil kusioner tersebut.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Angket/Quisioner**

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di tempat penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

### **2. Wawancara**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas (Keabsahan)**

Digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisiener tersebut, dimana suatu kuisiener dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiener mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisiener tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisiener yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiener dikatakan reliabel atau

handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Situmorang (2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.



### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

## 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

$Y$  = Produktifitas Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Lingkungan Kerja Fisik (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

### b. Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$  kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ , yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dan signifikan  $t > 5\%$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan signifikan  $t < 5\% \alpha$

#### b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ , yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2015:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

- 1) Tingkat kepercayaan 95%
- 2) level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

#### A. Sejarah Perusahaan

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera berdiri pada tahun 1964 pada Instansi Inspektorat Koperasi yang sekarang bernama Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara. Terbentuknya koperasi ini diprakarsai oleh Raja Tindil Manik yang merupakan Kepala Inspektorat Koperasi pada masa itu.

Latar belakang berdirinya koperasi ini adalah keinginan dari para pegawai negeri di lingkungan Inspektorat Koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota sekaligus sebagai pegawai di lingkungan Inspektorat Koperasi Selain itu sebagai instansi yang membina koperasi di Sumatera Utara, Inspektorat Koperasi memiliki tanggung jawab untuk membangun ekonomi rakyat yang berbentuk Koperasi. Disamping itu juga adanya pemikiran bahwa sudah sewajarnya kantor pemerintah yang membina koperasi di Sumatera Utara memiliki koperasi sendiri bagi para pegawainya.

Pada tanggal 20 April 1995 Badan Hukumnya telah diubah yaitu dengan nomor: 10/PAD/KWK.2/IV/95, dengan Klasifikasi A. Koperasi ini merupakan koperasi simpan pinjam dan berkedudukan di Jln. Jend. Gatot Subroto No.218 Km. 5,5 Medan. Anggota koperasi ini adalah pegawai negeri di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara memiliki anggota sebagai berikut:

- 1) Usaha Simpan Pinjam
- 2) Usaha Pertokoan
- 3) Usaha Rekanan

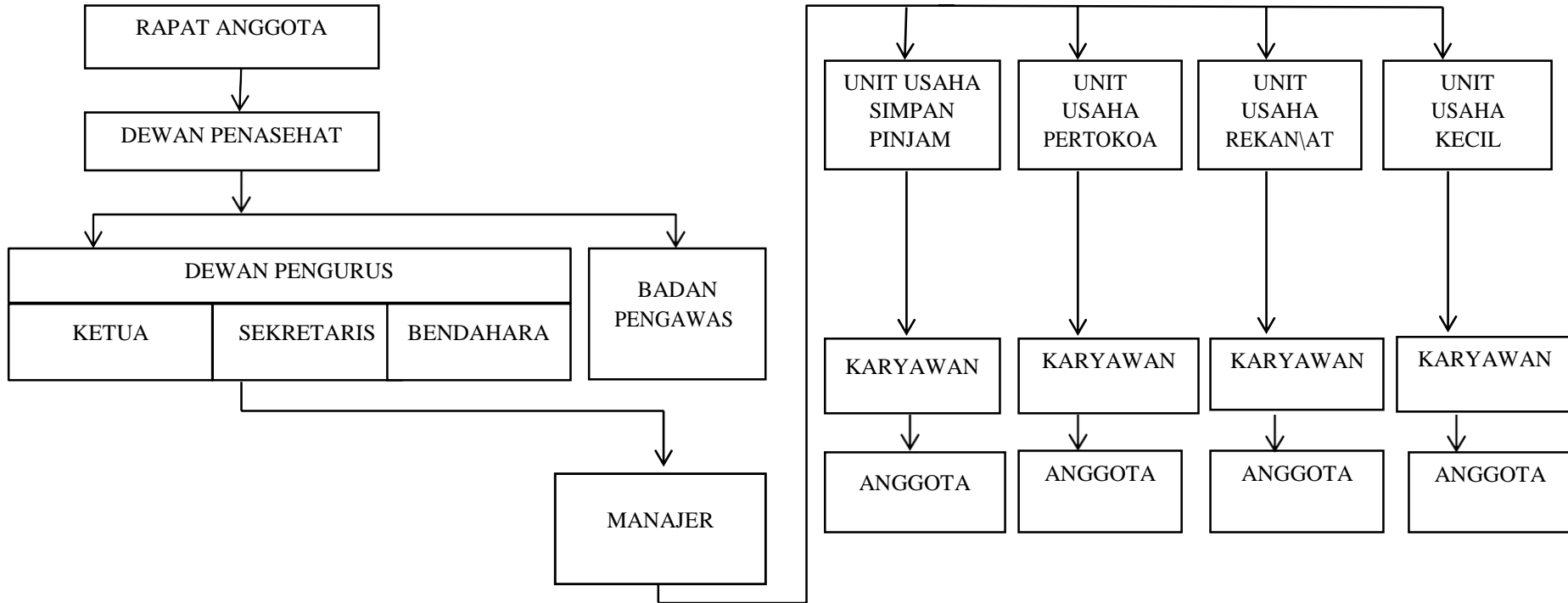
## **B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

### **1. Struktur Organisasi**

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan usaha diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari orang-orang yang menggerakkan organisasi pada koperasi dalam usaha mencapai tujuan. Bentuk dan struktur organisasi Koperasi Pegawai Negeri dan UKM Provinsi Sumatera Utara seperti disajikan pada gambar.

# STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Koperasi Pegawai Negeri UKM Provinsi Sumatera Utara

## **2. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

### **a. Pembagian Tugas**

Berikut ini akan disajikan uraian tugas pada Koperasi Pegawai Negeri Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Utara terdiri dari:

#### **1) Rapat Anggota**

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi didalam koperasi, dimana setiap anggota mempunyai hak untuk menghadirinya. Rapat anggota yang diadakan sekurang-kurangnya satu kali setahun. Pengambilan suara dilakukan secara tertulis apabila hal ini dikehendaki oleh sekurang-kurangnya 5 orang anggota yang berhak suara di dalam rapat. Jikalau tidak, maka diambil dengan cara mengangkat tangan dan anggota yang tidak hadir tidak dapat mewakili suaranya kepada orang lain.

#### **2) Dewan Penasehat**

Pengangkatan dan pembubaran dewan penasehat disampaikan kepada yang bersangkutan dengan sepucuk surat pengangkatan yang ditandatangani oleh ketua dan sekretaris pengurus koperasi. Dewan penasehat tidak menerima gaji, akan tetapi dapat diberi uang jasa, yang disetujui oleh rapat anggota. Dewan penasehat memberi saran atau anjuran pada pengurus koperasi, baik diminta maupun tidak.

#### **3) Ketua**

Ketua bertugas memimpin Rapat Anggota dan Rapat Pengurus. Menandatangani surat-surat berharga dan surat-surat lainnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan keuangan, menjalankan tugas- tugas



lainnya yang lazim dikerjakan oleh seorang ketua, atau yang dibebankan kepadanya oleh keputusan pengurus tanpa menyimpang dari ketentuan dalam Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga Koperasi

#### 4) Sekretaris

Bertugas untuk membuat serta memelihara berita acara yang asli dan lengkap dari Rapat Pengurus. Sekretaris bertanggung jawab atas pemberitahuan kepada para anggota sebelum rapat diadakan, sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga. Sekretaris menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan keputusan pengurus dengan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga.

#### 5) Bendahara

Tugasnya adalah mengurus pembukuan keuangan, membuat laporan keuangan triwulan dan tahunan, mengusahakan tambahan modal untuk koperasi, mengurus administrasi keuangan, membuat dan mengkoordinasikan potongan gaji, bertindak sebagai kasir memberikan kredit peminjaman.

#### 6) Badan Pemeriksa

Koperasi berkewajiban untuk mengadakan pemeriksaan atas dirinya sendiri. Pemeriksaan itu dilakukan oleh suatu badan pemeriksa yang terdiri atas tiga orang anggota koperasi yang tidak termasuk golongan pengurusan dan dipilih oleh rapat anggota untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun. Adapun fungsi dan tugas badan pemeriksaan antara lain :

- a) Melakukan pemeriksaan langsung secara bertahap dan berkesenambungan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.
- b) Melakukan pemantauan pada setiap kegiatan pelayanan sesuai dengan aturan dan jadwal yang telah direncanakan.
- c) Mengkoordinasikan setiap jadwal pengawasan kepada ketua Dewan pimpinan
- d) Menginventarisai temuan-temuan atas pengawasan dan menjabarkannya sebagai dasar pemberian saran kepada dewan pimpinan.

#### 7) Manajer

Koperasi dalam memperlancar kegiatan operasional dalam suatu organisasi perlu satu manajer untuk mewujudkan suatu tujuan yang ditetapkan organisasi. Pada dasarnya peranan manajer adalah mengarahkan koperasi kearah pencapaian tujuan dan sasarnya. Pada umumnya organisasi didirikan berdasarkan tujuan, dan para manajer bertugas untuk menggunakan serta menggabungkan semua sumber-sumber daya koperasi untuk mencapai tujuan. Manajemen menjalankan koperasi kearah pencapaian tujuan dengan menegaskan berbagai kegiatan yang harus dilakukna oleh para anggota koperasi.

#### 8) Karyawan Koperasi

Karyawan atau pegawai adalah orang yang diangkat atau dipilih oleh pengurus koperasi untuk sebagai tenaga kerja pada koperasi.

#### 9) Anggota

Anggota koperasi adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi, sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi, anggota berpartisipasi aktif

dalam kegiatan koperasi. Setiap anggota mempunyai kewajiban dan hak yang sama terhadap koperasi sebagaimana dalam anggaran dasar.

#### **b. Jaringan Usaha**

KPRI Insiko Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sumatra Utara bergerak di bidang usaha mikro kecil dan menengah yang melakukan penjualan barang dan penjualan jasa.

Penjualan jasa yang dilakukan oleh koperasi ini adalah unit simpan pinjam, dan koperasi ini juga bertujuan untuk kesejahteraan seluruh anggota yang tergabung di dalamnya. Adapun jaringan usaha dalam KPRI Insiko Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara adalah:

- 1) Mengadakan pendidikan dan pelatihan
- 2) Menyelenggarakan Unit Usaha Fotokopy dan ATK
- 3) Mengadakan pinjaman ke BNI untuk saluran ke anggota
- 4) Menyelenggarakan unit simpanan pinjaman bagi anggota.
- 5) Mengadakan penagihan piutang macet secara intensif
- 6) Mengabungkan unit usaha simpan pinjam PUK, KCK kepada unit usaha simpan pinjam biasa.

#### **c. Rencana Kegiatan**

Kinerja terkini dari KPRI Insiko Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- 1) Dinilai dari rasio: Rehabilitas menunjukkan rendahnya pencapaian SHU oleh KPRI bila dibandingkan dengan suku bunga BANK.
  - a) Rasio likuiditas menunjukkan bahwa KPRI cukup likuid, dimana setiap Rp.1 hutang di jamin oleh 5 harta lancar.

- b) Rasio solvabilitas menunjukkan asset KPRI Insiko yang bersumber dari hutang adalah sebesar 9%.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan memberikan THR dan natal serta memberikan dana sosial kepada anggota/ keluarga anggota.
- 3) Meningkatkan kualitas maupun kuantitas anggota yang aktif dan tidak aktif dilakukan dengan melakukan seleksi anggota.

### C. Deskripsi Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	56	65,9	71,0	71,0
Perempuan	29	34,1	29,0	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 56 orang dan jumlah perempuan sebanyak 29 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Karena laki-laki lebih lebih dibutuhkan dibandingkan oleh perempuan.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	2	2,4	3,2	3,2
21-30 Tahun	8	9,4	12,9	16,1

31-40 Tahun	47	55,3	54,8	71,0
41-50 Tahun	28	32,9	29,0	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 31-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 47 responden, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 28, kemudian dengan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 8 dan dengan responden yg berusia < 20 tahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden saja. Dikarenakan usia diantara 31-40 merupakan usia matang dalam bekerja yang dimana mereka telah memiliki pengalaman bekerja yang sudah cukup dan masih jauhnya masa pensiun seorang pegawai.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sma	10	11,8	11,8	11,8
S1	63	74,1	74,1	85,9
S2	11	12,9	12,9	98,8
S3	1	1,2	1,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 61 responden, sedangkan responden yg berpendidikan SMA sebanyak 12 responden, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang, dan terakhir responden yg berpendidikan S3 sebanyak 1 orang. Karena ini lebih dipilih dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang nantinya berpengaruh pada pemberian gaji setiap pegawai.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4. Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	2	2,4	1,6	1,6
11-20 Tahun	36	42,4	46,8	48,4
21-30 Tahun	36	42,4	48,4	96,8
31> Tahun	11	12,9	3,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat dilihat jika masa kerja didominasi oleh 21-30 tahun sebanyak 36 orang, 11-20 sebanyak 36 orang, sisanya hanya 31 > tahun sebanyak 11 dan < 10 tahun sebanyak 2 orang. hal ini dikarenakan usia emas bekerja diantara 11 sampai 30 tahun bekerja.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 85 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### 1. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu mematuhi sikap, norma dan tanggung jawab. Berikut ini tabel indikator dari disiplin kerja:

**Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai memiliki sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan		Setiap pegawai memberikan contoh yang baik kepada sesama pegawai lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Ragu-ragu	28	32,9	17	20,0
Setuju	42	49,4	52	61,2
Sangat Setuju	14	16,5	15	17,6
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	3,8118		3,9529	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item setiap pegawai memiliki sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan, sebanyak 42 responden (38.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.81.
- b) Untuk item setiap pegawai memberikan contoh yang baik kepada sesama pegawai lainnya, sebanyak 52 responden (61.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.95.

**Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Norma (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai mengikuti tatanan dan pedoman yang ada.		Setiap pegawai memiliki tingkah laku yang baik kepada peraturan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	22	25,9	18	21,2
Setuju	38	44,7	30	35,3
Sangat Setuju	25	29,4	37	43,5
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	4,0353		4,2235	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item setiap pegawai mengikuti tatanan dan pedoman yang ada, sebanyak 38 responden (44.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.03.
- b) Untuk item setiap pegawai memiliki tingkah laku yang baik kepada peraturan yang ada, sebanyak 47 responden (43.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.22.

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya		Setiap pegawai bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Ragu-ragu	33	38,8	16	18,8
Setuju	35	41,2	52	61,2
Sangat Setuju	16	18,8	16	18,8
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	3,7765		3,9765	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebanyak 35 responden (41.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83.
- b) Untuk item setiap pegawai bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, sebanyak 52 responden (61.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.97.

## 2. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu penerangan, suara, warna dan udara:

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Penerangan cahaya lampu sudah sangat baik		Pencahayaannya ruangan kerja kantor tidak silau	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,2	-	-
Ragu-ragu	24	28,2	19	22,4
Setuju	45	52,9	43	50,6
Sangat Setuju	15	17,6	23	27,1
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	3,8706		4,0471	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021



- a) Untuk item penerangan cahaya lampu sudah sangat baik, sebanyak 45 responden (52.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.87.
- b) Untuk item pencahayaan ruangan kerja kantor tidak silau, sebanyak 43 responden (50.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.04.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Ruangan kerja kantor yang tidak berisik		Setiap ruangan memiliki peredam suara	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	24	28,2	15	17,6
Setuju	38	44,7	45	52,9
Sangat Setuju	23	27,1	25	29,4
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	3,9882		4,1176	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item ruangan kerja kantor yang tidak berisik, sebanyak 38 responden (44.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.98.
- b) Untuk item setiap ruangan memiliki peredam suara, sebanyak 45 responden (52.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.11.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Warna (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Warna setiap ruangan disesuaikan dengan logo instansi		Letak pewarnaan cat di dinding tidak membosankan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	20	23,5	18	21,2
Setuju	44	51,8	44	51,8
Sangat Setuju	21	24,7	23	27,1
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	4,0118		4,0588	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item warna setiap ruangan disesuaikan dengan logo instansi, sebanyak 44 responden (51.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01.
- b) Untuk item letak pewarnaan cat di dinding tidak membosankan, sebanyak 44 responden (51.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.05.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik		Setiap ruangan kerja kantor memiliki AC	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	22	25,9	24	28,2
Setuju	41	48,2	44	51,8
Sangat Setuju	22	25,9	17	20,0
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	4,0000		3,9176	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik, sebanyak 41 responden (48.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.00.
- b) Untuk item setiap ruangan kerja kantor memiliki AC., sebanyak 44 responden (51.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.91.

### 3. Produktifitas Kerja Pegawai

Variabel produktifitas kerja pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja dan pengembangan diri.

Berikut ini tabel indikator dari produktifitas kerja pegawai:

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Kemampuan (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai selalu meningkatkan skill dan kemampuan yang ia miliki		Setiap pegawai selalu memperkuat keahliannya dibidang yang ia pahami	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	4	4,7	-	-
Ragu-ragu	5	5,9	11	12,9
Setuju	50	58,8	55	64,7
Sangat Setuju	26	30,6	19	22,4
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	4,1529		4,0941	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item setiap pegawai selalu meningkatkan skill dan kemampuan yang ia miliki, sebanyak 50 responden (58.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.15.
- b) Untuk item setiap pegawai selalu memperkuat keahliannya dibidang yang ia pahami, sebanyak 55 responden (56.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.09.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Meningkatkan Hasil (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai selalu mencoba mempercepat pekerjaan mereka		Setiap pegawai selalu mencoba memperbanyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Tidak Setuju	3	3,5	4	4,7
Ragu-ragu	15	17,6	23	27,1
Setuju	43	50,6	44	51,8
Sangat Setuju	23	27,1	13	15,3
Total	85	100,0	85	100,0
Mean	3,9882		3,7529	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Untuk item setiap pegawai selalu mencoba mempercepat pekerjaan mereka, sebanyak 43 responden (50.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.98.

- b) Untuk item setiap pegawai selalu mencoba memperbanyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan, sebanyak 44 responden (51.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Semangat Kerja (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai memiliki semangat yang tinggi		Setiap pegawai pantang putus asa dalam melakukan pekerjaan yang sulit	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	11	12,9	20	23,5
Setuju	51	60,0	47	55,3
Sangat Setuju	23	27,1	18	21,2
Total	85	100,0	85	100,0
<i>Mean</i>	4,1412		3,9765	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021*

- a) Untuk item setiap pegawai memiliki semangat yang tinggi, sebanyak 51 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.14.
- b) Untuk item setiap pegawai pantang putus asa dalam melakukan pekerjaan yang sulit, sebanyak 47 responden (55.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.97.

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Pengembangan Diri (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap pegawai selalu melakukan setiap evaluasi dalam setiap pekerjaannya		Setiap pegawai selalu mencoba mengembangkan potensi dalam dirinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2
Tidak Setuju	3	3,5	3	3,5
Ragu-ragu	11	12,9	12	14,1
Setuju	45	52,9	46	54,1
Sangat Setuju	25	29,4	23	27,1
Total	85	100,0	85	100,0
<i>Mean</i>	4,0588		4,0235	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021*

- a) Untuk item setiap pegawai selalu melakukan setiap evaluasi dalam setiap pekerjaannya, sebanyak 45 responden (52.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.05.
- b) Untuk item setiap pegawai sesalu mencoba mengembangkan potensi dalam dirinya, sebanyak 46 responden (54.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.02.

## E. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 4.16. Uji Validitas 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
X1.1	27,5176	9,253	,581	,686
X1.2	27,3765	9,666	,542	,696
X1.3	27,2941	9,829	,407	,720
X1.4	27,0706	10,138	,352	,730
X1.5	27,5529	10,060	,342	,733
X1.6	27,5059	9,634	,473	,707

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 85$ , sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid

**Tabel 4.17. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik  
Item-Total Statistics**

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
X2.1	27,5059	14,205	<b>,825</b>	,864
X2.2	27,5294	14,252	<b>,710</b>	,874
X2.3	27,7059	14,782	<b>,643</b>	,881
X2.4	27,3765	14,595	<b>,668</b>	,879
X2.5	27,6941	14,858	<b>,634</b>	,882
X2.6	27,7529	16,283	<b>,387</b>	,904
X2.7	27,5294	14,776	<b>,775</b>	,870
X2.8	27,5294	14,657	<b>,751</b>	,871

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 85$ , sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid

**Tabel 4.18. Uji Validitas Produktifitas Pegawai  
Item-Total Statistics**

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Y.1	28,0353	11,963	<b>,666</b>	,787
Y.2	28,0941	13,753	<b>,404</b>	,821
Y.3	28,2000	11,186	<b>,710</b>	,778
Y.4	28,4353	12,749	<b>,422</b>	,822
Y.5	28,0471	12,926	<b>,574</b>	,802
Y.6	28,2118	13,002	<b>,498</b>	,810
Y.7	28,1294	11,114	<b>,745</b>	,773
Y.8	28,1647	12,949	<b>,384</b>	,828

*Sumber: hasil pengolahan SPSS 22*

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 85$ , sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh

sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) 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  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19.**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

Sumber: SPSS 22 (2021)

Dari Tabel 4.19. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,741 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.20.**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	8

Sumber: SPSS 22 (2021)

Dari Tabel 4.20. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,892 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.21.**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	8

*Sumber: SPSS 22 (2021)*

Dari Tabel 4.21. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,824 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

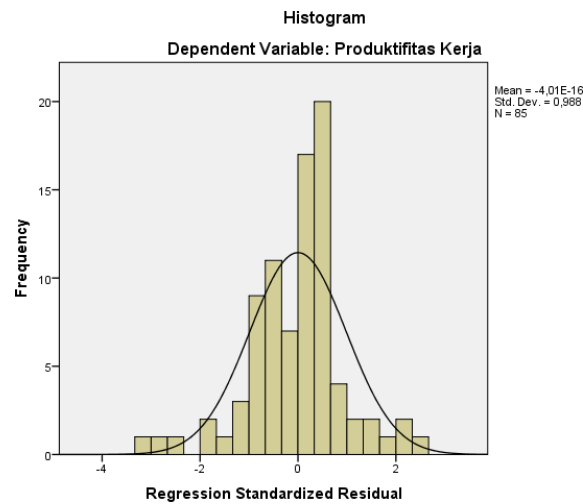
## **F. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakandalam pengujian hipotesis.

### **1. 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.

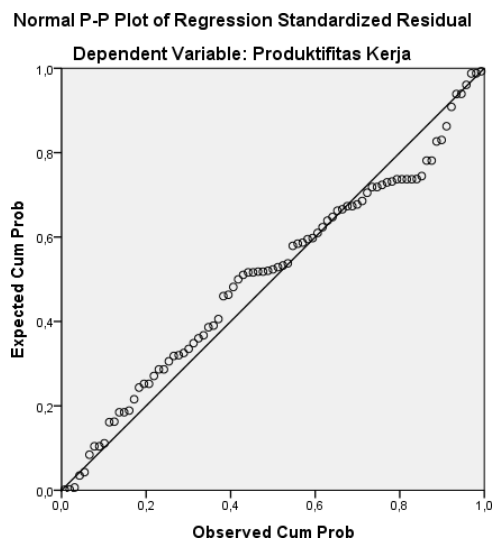




**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan Gambar 4.2. di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



**Gambar 4.3. Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan Gambar 4.3. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel

produktifitas yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan produktifitas kerja pegawai (Y) terdistribusi secara normal.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.22. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,232	2,804	,796	,428		
Disiplin Kerja	,506	,086	5,916	,000	,875	1,142
Lingkungan Kerja Fisik	,447	,069	6,501	,000	,875	1,142

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Pada tabel 4.22. dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

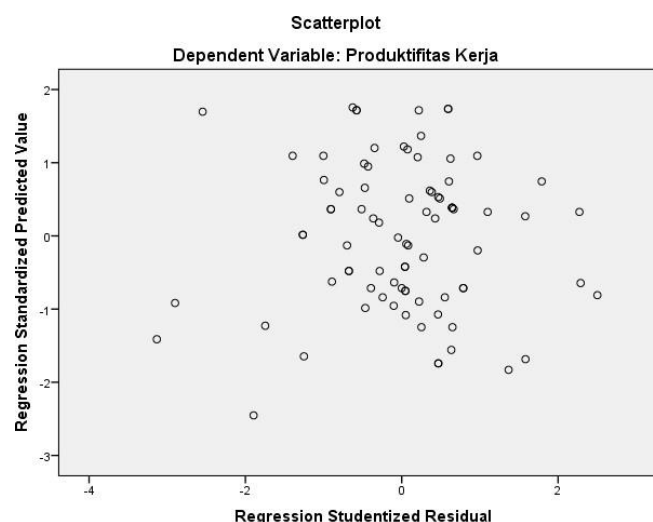
- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,875 dan nilai VIF = 1,142.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,875 dan nilai VIF = 1,142.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

### 3. 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 4.4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

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 homoskedastisitas.

## G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### 1. 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 berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Tabel 4.23.**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,232	2,804	,796	,428		
Disiplin Kerja	,506	,086	5,916	,000	,875	1,142
Lingkungan Kerja Fisik	,447	,069	6,501	,000	,875	1,142

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.23. diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.232 + 0.506 X_1 + 0.447 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 2.232.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0.506 atau 50.6%.

- 3) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 (satu) satuan, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0.447 atau 44.7%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2)

**Tabel 4.24. Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,232	2,804	,796	,428		
Disiplin Kerja	,506	,086	5,916	,000	,875	1,142
Lingkungan Kerja Fisik	,447	,069	6,501	,000	,875	1,142

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Pada tabel 4.24. dapat dijelaskan nilai persamaan dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai = 5,916 pada signifikan = 0.0.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien nilai = 6,501 pada signifikan = 0.0.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 85$  responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien = 1.989 pada signifikan 0.05 dari hasil pengolahan =  $TINV(0.05;81)$ . Dengan demikian dapat disimpulkan:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas 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  $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien  $>$  ,  $5,916 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

## 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktifitas 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  $Sig. t > \alpha$

Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien  $>$  ,  $6,501 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

### b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.25. Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,899	2	394,950	59,633	,000 <sup>b</sup>
	Residual	543,089	82	6,623		
	Total	1332,988	84			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel 4.25. di atas maka diperoleh nilai koefisien pada  $= 59,633$  pada signifikan  $0.000$ . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 85$  responden dimana  $df (1) = n - k = 85 - 4$

= 81 kemudian dapat diperoleh nilai koefisien = 2.71 pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien > 59,633 > 2.71 pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

### 3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) untuk menjelaskan variabel dependen (produktifitas kerja). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.26. Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,583	2,57353

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

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.26. di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,583 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58.3% produktifitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya  $100\% - 58.3\% = 41.7\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kepemimpinan, motivasi kerja, hukuman, penghargaan, dan lain-lain.

## H. Pembahasan

## **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai (nilai koefisien  $> , 5,916 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya kesadaran dalam diri para pegawai, sehingga mampu mendorong dan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga hasil pekerjaannya jadi lebih baik lagi dengan cara mengikuti seluruh prosedur dan aturan dari perusahaan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien  $> , 6,501 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

Menurut Mangkunegara (2012) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.



Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya dukungan dari area pekerjaan yang dilakukan seperti suasana dan situasi kaontor yang kondusif sehingga para pegawai mampu bekerja secara maksimal.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien  $> 59,633 > 2.71$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan

Peneliti dapat menarik pembahasan yang dimana peraturan yang harus dikedatkan lagi, sehingga pegawai disiplin dalam bekerja nantinya, pemimpin harus lebih pula mengawasi serta mampu memotivasi para bawahannya, sehingga nantinya menjadikan hal ini pemicu akan maksimalnya hasil kerja yang baik nanti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

- 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai koefisien  $>$  ,  $5,916 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ , maka hipotesis sebelumnya diterima.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Teruji dan diterima berdasarkan dengan nilai koefisien  $>$  ,  $6,501 > 1.989$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$  maka hipotesis sebelumnya diterima.
- 3) Variabel disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai koefisien  $>$  ,  $59,633 > 2.71$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ , maka hipotesis sebelumnya diterima.

#### B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan dalam pemberian sanksi perlu lebih tegas agar para pegawai yang melanggar dapat memiliki kesadaran yang lebih, agar pegawai dapat memiliki rasa jera.

- 2) Disarankan untuk instansi terkait memberikan kenyamanan bekerja didalam kantor, yang dimana nanti membuat pegawai lebih betah dalam bekerja. Disarankan untuk instansi memberikan alat dan peralatan yang terbaru sehingga pegawai lebih maksimal dalam bekerja lagi nantinya.
- 3) Disarankan untuk instansi terkait agar memberikan apresiasi atas kinerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah diberikan, sehingga hal ini nantinya menjadi pemicu dalam bekerja yang lebih baik lagi, dan disarankan juga kepada instansi terkait untuk segera mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai, sehingga menjadi pembelajaran untuk semua orang untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4)*.
- INDRAWAN, M. Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Di SMP Asuhan Jaya Medan.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige to wards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism.
- Iqbal, M., Abdullah, D., Hartono, H., Erliana, C. I., Sriadhi, S., Prasnowo, M. A., ... & Khaddafi, M. (2018, November). Design of Decision Support System Determination of Inventory Inventory Using Single Exponential Smoothing Forecasting Method. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1114, No. 1, p. 012082)*. IOP Publishing.

- Permatasari, D., & Pramono, C. (2022). HUBUNGAN DUKUNGAN SUAMI DENGAN TINGKAT KECEMASAN IBU HAMIL PADA MASA PANDEMI COVID-19. *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 17(1), 27-34.
- Prihatin, Ririn. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.UNY.
- Rini, E. S., Absah, Y., Sembiring, B. K. F., & Nasution, M. D. T. P. (2021). INTENTION TO REVISIT TOURIST DESTINATIONS IN INDONESIA.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rumondor 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kombinasi*.Bandung:Alfabeta
- Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Wartana, I Made. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawn Pada Como Shambala Estate at Begawan Giri Ubud Bali*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2011, Vol. 1 No. 1 hal. 14.