



**ANALISA DISIPLIN KERJA, INOVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. INTI GRAFIKA MEDAN**

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

SKRIPSI

Oleh:

DINDA PUSPITA
NPM 1815310352

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISA DISIPLIN KERJA, INOVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. INTI GRAFIKA MEDAN

NAMA : DINDA PUSPITA
N.P.M : 1815310352
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 November 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons), M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Puspita
NPM : 1815310352
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Inti Grafika 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/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 21 Desember 2022



Dinda Puspita
1815310352

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Puspita
Tempat/Tanggal Lahir : Medan / 22 Agustus 2000
NPM : 1815310352
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Kapten Muslim LK X No. 74

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Desember 2022
Yang membuat pernyataan



Dinda Puspita
1815310352

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Inti Grafika Medan” penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), inovasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk pengumpul data yang disebarakan kepada 40 orang karyawan dan diolah dengan SPSS. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang dimana nilai $t_{hitung} 1,123 < t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,269 > 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial inovasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang dimana nilai $t_{hitung} 2,773 > t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang dimana nilai $t_{hitung} 1,497 < t_{tabel} 2,028$ dan signifikansi $0,143 > 0,05$. Hasil pada penelitian ini secara simultan disiplin kerja (X1), inovasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang dimana nilai F_{hitung} sebesar 10,166 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X1), Inovasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is entitled “Analysis of Work Discipline, Work Innovation, and Work Environment on Employee Work Productivity at CV. Inti Graphic Medan” This study aims to explain the effect of 3 (three) independent variables, namely work discipline (X1), work innovation (X2), and work environment (X3) on employee work productivity (Y). The method used in this research is to use quantitative methods with a questionnaire as a tool for collecting data distributed to 40 employees and processed with SPSS. The results of this study indicate that partially the work discipline variable (X1) has no significant effect on employee work productivity (Y), where the tcount value is $1.123 < t_{table} 2.028$ and significant is $0.269 > 0.05$. The results show that partially work innovation (X2) has a significant effect on employee work productivity (Y) where the value of tcount is $2.773 > t_{table} 2.028$ and significant is $0.009 < 0.05$. The results show that partially the work environment (X3) has no significant effect on employee work productivity (Y), where the tcount is $1.497 < t_{table} 2.028$ and the significance is $0.143 > 0.05$. The results in this study simultaneously work discipline (X1), work innovation (X2), and work environment (X3) have a significant effect on employee work productivity (Y), where the Fcount value is 10.166 while Ftable is 3.25 with a significant $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline (X₁), Work Innovation (X₂), Work Environment (X₃) and Work Productivity (Y)*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan peneliti kesehatan, kesempatan serta kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Inti Grafika Medan”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk bisa melanjutkan sidang meja hijau yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Berkat perjuangan dan tekad yang kuat dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. Pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing 1, yang sabar membimbing dan mengoreksi penelitian serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.

5. Bapak Muhammad Yalzul Insan, BIFB (Hons)., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Para dosen dan para staf Fakultas Sosial Sains khususnya program studi manajemen yang telah banyak membantu peneliti selama perkuliahan.
7. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah banyak membantu dan memberi dukungan juga membagi ilmu kepada peneliti.
8. Teristimewah Ayahanda Irawan Effendi dan Ibunda Neni Susana yang telah mendoakan peneliti tidak henti-hentinya disetiap waktu, berharap peneliti menjadi anak yang shaleh dan berbakti kepada kedua orang tua. Memberikan support kepada peneliti baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
9. Kepada Bapak Oky Irawan selaku Direktur perusahaan yang telah memberikan izin maupun kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada peneliti akan senantiasa mendapatkan balasannya dari Allah SWT.

Amin ya rabbal'alam.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakkatuh

Medan, Maret 2022
Peneliti

DINDA PUSPITA
NPM: 1815310352

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| | |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1. Tujuan Penelitian | 8 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| F. Keaslian Penelitian..... | 9 |
| | |
| BAB II | |
| LANDASAN TEORI | |
| A. Produktivitas Kerja Karyawan..... | 11 |
| 1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan..... | 11 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan..... | 13 |
| 3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan..... | 14 |
| B. Disiplin Kerja..... | 15 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2. Tujuan Disiplin Kerja..... | 17 |
| 3. Indikator Disiplin Kerja..... | 17 |
| C. Inovasi Kerja..... | 18 |
| 1. Pengertian Inovasi Kerja..... | 18 |
| 2. Indikator Inovasi Kerja..... | 20 |
| D. Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja..... | 23 |
| 3. Indikator Lingkungan Kerja..... | 24 |
| E. Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| F. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| G. Hipotesis..... | 29 |
| | |
| BAB III | |
| METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 30 |
| B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian..... | 30 |
| 1. Lokasi Penelitian | 30 |
| 2. Waktu Penelitian | 30 |
| C. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel | 31 |
| 1. Variabel Penelitian | 31 |
| 2. Operasional Variabel | 31 |

| | |
|--|----|
| D. Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 1. Populasi..... | 33 |
| 2. Sampel..... | 33 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 1. Data Primer | 34 |
| 2. Data Sekunder | 34 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 1. Wawancara | 34 |
| 2. Studi Dokumentasi | 34 |
| 3. Kuesioner | 35 |
| G. Skala Pengukuran Variabel | 35 |
| H. Teknik Analisis Data | 36 |
| 1. Uji Kualitas Data | 36 |
| a. Uji Validitas | 36 |
| b. Uji Reabilitas | 36 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 37 |
| a. Uji Normalitas | 37 |
| b. Uji Multikolinearitas | 38 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 38 |
| 3. Regresi Linier Berganda | 39 |
| 4. Uji Signifikasi Parsial (Uji-t) | 40 |
| 5. Uji Signifikansi Simultan | 40 |
| 6. Koefisien Determinasi (R^2) | 41 |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 42 |
| 1. Sejarah Singkat..... | 42 |
| 2. Visi dan Misi | 44 |
| B. Struktur Organisasi | 45 |
| 1. Struktur Organisasi..... | 45 |
| 2. Pembagian Tugas | 45 |
| C. Deskriptif Responden | 46 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Jenis Kelamin..... | 46 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Masa Bekerja | 47 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Usia..... | 48 |
| D. Deskriptif Variabel | 49 |
| 1. Disiplin Kerja (X1) | 49 |
| 2. Inovasi Kerja (X2) | 51 |
| 3. Lingkungan Kerja (X3) | 54 |
| 4. Produktivitas Kerja (Y) | 60 |
| E. Uji Kualitas Data | 64 |
| 1. Uji Validitas | 64 |
| 2. Uji Reabilitas | 66 |
| F. Uji Asumsi Klasik | 68 |
| 1. Uji Normalitas Data | 68 |
| 2. Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| 3. Uji Heterokedastisitas..... | 72 |
| G. Regresi Linier Berganda | 73 |

| | |
|--|-----------|
| H. Uji Hipotesis..... | 75 |
| 1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t) | 75 |
| 2. Uji Signifikan Simultan (Uji-f) | 76 |
| 3. Koefisien Determinasi (R^2) | 77 |
| I. Pembahasan Hasil Penelitian | 78 |
| 1. Analisa Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 78 |
| 2. Analisa Inovasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 79 |
| 3. Analisa Lingkunga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 80 |
| 4. Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 81 |
| BAB V | |
| KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Hasil Pra-survey disiplin kerja CV. Inti Grafika | 3 |
| Tabel 1.2 | Hasil Pra-survey inovasi kerja CV. Inti Grafika | 4 |
| Tabel 1.3 | Hasil Pra-survey lingkungan kerja CV. Inti Grafika | 5 |
| Tabel 1.4 | Hasil Pra-survey produktivitas kerja karyawan CV. Inti Grafika | 6 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3.1 | Jadwa Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 | Defenisi Operasional..... | 32 |
| Tabel 3.3 | Skala Likert | 35 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Masa Bekerja | 47 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Usia | 48 |
| Tabel 4.4 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P1 | 49 |
| Tabel 4.5 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P2 | 49 |
| Tabel 4.6 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P3 | 50 |
| Tabel 4.7 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P4 | 50 |
| Tabel 4.8 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P5 | 50 |
| Tabel 4.9 | Hasil Jawaban Responden Tentang X1.P6 | 51 |
| Tabel 4.10 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P1 | 51 |
| Tabel 4.11 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P2 | 52 |
| Tabel 4.12 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P3 | 52 |
| Tabel 4.13 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P4 | 53 |
| Tabel 4.14 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P5..... | 53 |
| Tabel 4.15 | Hasil Jawaban Responden Tentang X2.P6 | 54 |
| Tabel 4.16 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P1 | 54 |
| Tabel 4.17 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P2 | 55 |
| Tabel 4.18 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P3 | 55 |
| Tabel 4.19 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P4 | 56 |
| Tabel 4.20 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P5..... | 56 |
| Tabel 4.21 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P6 | 57 |
| Tabel 4.22 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P7 | 57 |
| Tabel 4.23 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P8 | 57 |
| Tabel 4.24 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P9 | 58 |
| Tabel 4.25 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P10 | 58 |
| Tabel 4.26 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P11 | 59 |
| Tabel 4.27 | Hasil Jawaban Responden Tentang X3.P12 | 59 |
| Tabel 4.28 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P1 | 60 |
| Tabel 4.29 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P2 | 60 |
| Tabel 4.30 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P3 | 61 |
| Tabel 4.31 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P4 | 61 |
| Tabel 4.32 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P5 | 62 |
| Tabel 4.33 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P6 | 62 |
| Tabel 4.34 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P7 | 63 |
| Tabel 4.35 | Hasil Jawaban Responden Tentang Y.P8 | 63 |
| Tabel 4.36 | Hasil Uji Validitas X1 | 64 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas X2 | 64 |
| Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas X3 | 65 |
| Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Y | 66 |
| Tabel 4.40 Hasil Uji Reabilitas X1 | 67 |
| Tabel 4.41 Hasil Uji Reabilitas X2 | 67 |
| Tabel 4.42 Hasil Uji Reabilitas X3 | 67 |
| Tabel 4.43 Hasil Uji Reabilitas Y | 68 |
| Tabel 4.44 Uji Kolmogorof Smirnov | 71 |
| Tabel 4.45 Uji Multikolinearitas | 72 |
| Tabel 4.46 Regresi Linier Berganda | 74 |
| Tabel 4.47 Uji Parsial (Uji-t) | 75 |
| Tabel 4.48 Uji Simultan (Uji-f) | 76 |
| Tabel 4.49 Koefisien Determinasi (R^2) | 77 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 45 |
| Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal | 69 |
| Gambar 4.3 Uji P.Plot | 70 |
| Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas | 73 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi pada saat sekarang ini, segala aspek-aspek kehidupan menuntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah nantinya akan dipilih bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan harusnya untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada nantinya, dan sejatinya juga manusia yang akan memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, maka yang dibutuhkan adalah manusia-manusia yang handal. Manusia juga harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang biasanya di sebut dengan (MSDM).

Biasanya dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu adalah manusia yang sumber daya penggerak tujuan dalam organisasi yang paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidak tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun pengendalian organisasi tersebut agar perusahaan dapat mencapai misi dengan lancar/baik. Maka berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kualitas seorang karyawan juga dapat dilihat dari segi disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja dari

karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Maka, peningkatan disiplin kerja menjadi bagian-bagian yang berperan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), sebagian faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan-karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah sifat atau perilakunya serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran-kesadaran maupun kesediaan seorang untuk menaati peraturan pada perusahaan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri siap karyawan dalam organisasi, dikarenakan dengan adanya kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan optimal dan bisa mencapai tujuan yang baik. (Hasibuan, 2018: 114).

CV. Inti Grafika Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, yang berada di Jl. Garuda, Sei Sikambing B Medan. CV. Inti Grafika memiliki 6 unit mesin cetak offset, 4 unit mesin Pond, 5 unit mesin Poly, 2 unit mesin potong buku, 3 unit mesin rekam pelat dan film, 6 unit mesin blinder jilid spiral, 3 unit laboratorium pelat dan film, 4 unit computer graphic design + print kalkir, 1 unit mesin lem buku.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kuesioner prasurvey Disiplin Kerja pada CV. Inti Grafika Medan dengan hasil survey awal atau disebut prasurvey kepada 20 orang karyawan di CV. Inti Grafika Medan dengan menggunakan pernyataan melalui penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan CV. Inti Grafika Medan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja pada CV. Inti Grafika Medan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Responden |
|----|--|----|-------|------------------|
| 1. | Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan kerja saya. | 12 | 8 | 20 |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 9 | 11 | 20 |

Sumber: Penulis (2022)

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi dengan karyawan CV. Inti Grafika Medan adalah terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan jumlah 11 responden.

Selain itu juga, inovasi kerja merupakan intensi untuk memperkenalkan atau mengaplikasikan suatu ide, proses maupun prosedur baru dalam organisasi agar mendapatkan keuntungan bagi organisasi.

Menurut Martinette et al (2014) mengemukakan bahwa inovasi merupakan penerapan kemampuan ide baru yang memiliki fungsi untuk merespon lingkungan yang ingin mencapai keberhasilan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kuesioner prasurvey Inovasi Kerja pada CV. Inti Grafika Medan dengan hasil survey awal atau disebut prasurvey kepada 20 orang karyawan di CV. Inti Grafika Medan dengan menggunakan pernyataan melalui penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan CV. Inti Grafika Medan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Inovasi Kerja pada CV. Inti Grafika Medan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Responden |
|----|--|----|-------|------------------|
| 1. | Saya mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan atau menyarankan. | 8 | 12 | 20 |
| 2. | Saya mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa saya lakukan. | 9 | 11 | 20 |

Sumber: Penulis (2022)

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi dengan karyawan CV. Inti Grafika Medan adalah terdapat karyawan yang tidak dapat menciptakan atau mengembangkan ide baru atau inovasi baru dengan jumlah 12 responden.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi maupun misi pada perusahaan (Sedarmayanti, 2018: 23). Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kuesioner prasurevey Lingkungan Kerja pada CV. Inti Grafika Medan dengan hasil survey awal atau disebut prasurevey kepada 20 orang karyawan di CV. Inti Grafika Medan dengan menggunakan pernyataan melalui penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan CV. Inti Grafika Medan.

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Lingkungan Kerja pada CV. Inti Grafika Medan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Responden |
|----|---|----|-------|------------------|
| 1. | Penerangan pada tempat saya bekerja sudah cukup dan tidak menghambat untuk saya bekerja. | 11 | 9 | 20 |
| 2. | Saya memiliki area kerja yang cukup nyaman dan selalu terjaga kerapihan maupun kebersihannya. | 8 | 12 | 20 |

Sumber: Penulis (2022)

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi dengan karyawan CV. Inti Grafika Medan adalah terdapat karyawan yang tidak merasakan area kerja yang nyaman dikarenakan kerapihan dan kebersihannya tidak terjaga dengan jumlah 12 responden.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dinamakan produktif apabila seorang karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas kerja kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antar input dengan menghasilkan output (Muchdarsyah Sinungan 2003: 12).

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kuesioner prasurvey Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Inti Grafika Medan dengan hasil survey awal atau disebut prasurvey kepada 20 orang karyawan di CV. Inti Grafika Medan dengan menggunakan pernyataan melalui penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan CV. Inti Grafika Medan.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan
pada CV. Inti Grafika Medan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Responden |
|----|---|----|-------|------------------|
| 1. | Tugas maupun tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | 9 | 11 | 20 |
| 2. | Kuantitas kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya | 7 | 13 | 20 |

Sumber: Penulis (2022)

Pada tabel 1.4 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada CV. Inti Grafika Medan adalah adanya karyawan CV. Inti Grafika Medan yang mendapatkan kuantitas kerja yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya dengan jumlah 13 responden.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Inti Grafika Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang maupun fenomena yang sudah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan pada sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan CV. Inti Grafika Medan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat karyawan yang mendapatkan kuantitas kerja yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya
2. Terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, salah satunya yaitu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu

3. Terdapat karyawan yang tidak berinovasi atau tidak menemukan ide-ide baru dalam mengembangkan produk atau menciptakan sebuah produk baru.
4. Terdapat karyawan yang tidak merasakan area kerja yang nyaman dikarenakan kerapihan dan kebersihannya tidak terjaga

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada indentifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja adalah masalah yang utama dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka penelitian ini hanya dibatasi pada disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan subjek CV. Inti Grafika Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan?
2. Apakah inovasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan?
4. Apakah disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui apakah analisa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah analisa inovasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 3) Untuk mengetahui apakah analisa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 4) Untuk mengetahui apakah analisa disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini yaitu:

- 1) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pimpinan perusahaan.

2) Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan analisa disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan terhadap teori-teori tentang disiplin kerja, inovasi kerja, serta lingkungan kerja.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini tentang disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja yang sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.

Pada dua penelitian memiliki perbedaan-perbedaan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

2. Jumlah Sampel:

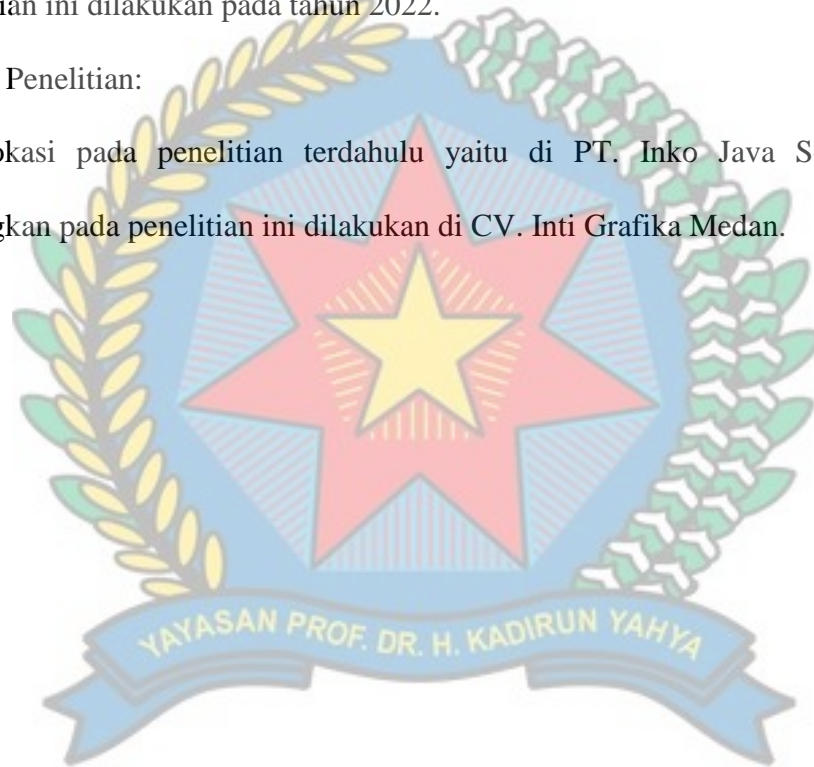
Jumlah sampel pada penelitian terdahulu yaitu menggunakan 66 orang. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel 40 orang.

3. Waktu Penelitian:

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4. Lokasi Penelitian:

Lokasi pada penelitian terdahulu yaitu di PT. Inko Java Semarang. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di CV. Inti Grafika Medan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran dari kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang telah di kerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber dayayang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Menurut Sinungan (2014: 12) produktivitas kerja karyawan adalah mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang.

Menurut Hanasyah (2016) produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan dalam mencapai suatu tugas tertentu dengan sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien juga efektif dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisien secara keseluruhan.

Menurut Labudo (2013) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas dicapai jika seorang karyawan mempunyai kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya.

Menurut Hasibuan (2011: 88) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara outpun dan input, yang dimana output hatus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 69) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai pengukuran atas

kuantitas maupun kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan standar mutu yang sudah ditentukan dengan adanya batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas-aktivitas pekerjaan (Enggana, 2020).

Menurut Luturnas (2020) mengemukakan bahwa setiap produktivitas mencakup pada sikap mental patriotik yang memandang hari depan dengan cara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwasannya kehidupan hari ini adalah lebih baik dari pada hari-hari kemarin maupun hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan juga produktif, hal ini sangat diperlukan dalam rangka peningkatan pada produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2004) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan sebuah output maupun input yang optimal

Produktivitas kerja memiliki manfaat yang besar dari sarana maupun prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau bisa diusahakan yang maksimal. Produktivitas adalah faktor kunci dalam melakukan perbaikan setiap harinya dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti (2014: 229) yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi

Orang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi dan akan bekerja dengan sangat rajin maupun giat, sehingga akan mendapatkan suatu prestasi kerja yang tinggi.

2) Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya yang diberikan oleh atasannya. Maka hal ini akan mendorong semangat kerja maupun mendukung akan terwujudnya tujuan perusahaan.

3) Etos Kerja

Orang yang mempunyai sifat etos kerja yang baik maka tampak dalam penampilan kerjanya sehari-hari seperti bekerjasama, kehadiran, maupun tanggung jawab kepada pekerjaan dan kreativitas. Sifat tersebut akan berpengaruh sangat besar kepada pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang diberikannya terhadap perusahaan.

5) Keterampilan

Pada aspek tertentu, karyawan yang semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerjanya dengan baik.

6) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk senang dalam bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga terarah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Chang, Liu (2007) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah hal yang memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan sebuah produktivitas kerja karyawan.

3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun indikator-indikator pada produktivitas kerja karyawan menurut Simamora (2011) menyatakan bahwa:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada maupun ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari sebuah produk yang sudah dihasilkan oleh karyawan, maka dalam hal ini merupakan suatu kemampuan seorang karyaawaan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis atau dengan perbandingan standar yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

3) Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan

Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu. Diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4) Sikap kooperatif

Sikap kooperatif merupakan sikap yang menunjukkan sebuah kerjasama dan tidak menentang pihak yang lainnya, dan senang hati dalam membantu satu dengan yang lainnya demi terwujudnya sebuah tujuan yang sudah ditentukan bersama-sama.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan tingkahlaku maupun perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan pola tertentu, keputusan peraturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta sudah disetujui bersama-sama baik secara lisan maupun tertulis antara seorang karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja, juga serta sanggup dalam menerima sanksi-sanksi apabila melanggar aturan, tugas maupun wewenang.

Menurut Hasibuan (2013: 193) menyatakan bahwasannya kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja pada seseorang untuk secara teratur, maupun tekun dan juga bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke 6 (enam) dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan yaitu fungsi operatif dari MSDM yang sangat penting dikarenakan semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan (Mangkunegara, 2017: 193).

Menurut Rivai (2018: 825) disiplin merupakan alat yang digunakan oleh seorang manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan yang siap untuk mengubah perilaku serta semua peraturan-peraturan perusahaan maupun peraturan yang berlaku, mereka juga berusaha dalam meningkatkan kesadaran dan juga mempersiapkan diri yaitu untuk mematuhi norma-norma sosial.

Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan dalam menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini akan melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah pada kinerja karyawan (Irham Fahmi, 2016: 29).

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2015: 599) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan seorang karyawan agar mereka bersedia dalam mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran maupun kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Ada beberapa tujuan dalam disiplin kerja menurut Sutrisno (2011: 126) yaitu sebagai berikut:

- 1) Besarnya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian dalam tujuan perusahaan maupun organisasi.
- 2) Besarnya semangat dan gairah kerja serta inisiatif seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Tingginya rasa tanggungjawab pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sebaik mungkin.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan juga rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator dalam disiplin kerja menurut Hasibuan (2013: 194) sebagai berikut:

- 1) Selalu datang dan pulang dengan tepat waktu

Ketetapan karyawan datang dan pulang sesuai dengan aturan yang dapat dijadikan sebagai ukuran disiplin kerja dengan selalu datang maupun pulang dengan tepat waktu atau sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, maka dapat mengindikasikan baik atau tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik adalah salah satu indikator sebuah kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik maka dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

3) Mematuhi semua organisasi maupun norma-norma yang ada

Mematuhi semua aturan organisasi maupun norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan, apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan atau melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap yang tidak disiplin.

C. Inovasi Kerja

1. Pengertian Inovasi Kerja

Inovasi kerja merupakan intensi untuk memperkenalkan dan pengaplikasian suatu ide, proses, produk maupun prosedur baru dalam organisasi, agar mendapatkan keuntungan bagi organisasi.

Menurut Dhewanto (2015: 40) inovasi biasanya mengacu kepada kata sifat seperti memperbaiki, mengubah, maupun membuat proses atau produk, serta secara dalam melakukan sesuatu sehingga akan menjadi lebih efektif. Dalam konteks bisnis maupun usaha. Hal ini artinya bisa menerapkan suatu ide baru, meningkatkan sebuah layanan yang ada, dan membuat sebuah produk lainnya yang lebih dinamis.

Menurut Vontana (dalam Hafizah dkk, 2017) inovasi merupakan kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara yang lalu dalam mentranformasikan input ke output yang

menciptakan perubahan yang besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen atau pengguna dan lingkungan.

Selain itu, Menurut Suryani (dalam Dama dan Ogi, 2018) Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk saja, inovasi dapat berupa ide maupun cara-cara atau obyek yang sudah dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan dalam merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalaminya.

De Jong dan Den Hartog (2010: 24) Inovasi kerja merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh para pekerja untuk mengembangkan maupun meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

Inovasi intinya merupakan aktivitas konseptualisasi dan ide dalam menyelesaikan masalah dengan cara membawa nilai ekonomis bagi perusahaan maupun nilai sosial bagi masyarakat. Jadi, inovasi berangkat dari suatu yang sebelumnya sudah ada kemudian diberi nilai tambah. Inovasi awalnya dari hal yang kelihatannya sepele dengan membuka mata maupun telinga mendengarkan aspirasi atau keluhan-keluhan konsumen, karyawan, lingkungan, maupun masyarakat. Subyek penerapan pada inovasi itu sendiri bias individu, maupun kelompok atau perusahaan, yang artinya bias terjadi dalam perusahaan ada individu ataupun kelompok yang sangat brilian dan inovatif.

2. Indikator Inovasi Kerja

Terdapat tiga (3) indikator dalam inovasi kerja menurut De Jong dan Den Hartog (2014: 24) yaitu sebagai berikut:

1) Melihat Peluang

Melihat peluang bagi karyawan dalam mengidentifikasi berbagai peluang ataupun kesempatan yang ada. Peluang itu dapat berawal dari ketidakkongruenan dan diskontinuitas yang terjadi dikarenakan adanya ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan. Contohnya seperti timbulnya masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi ataupun adanya indikasi trends yang sedang berubah.

2) Mengeluarkan Ide

Dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep yang baru dengan tujuan untuk perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru ataupun memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengkombinasikan dan merorganisasikan informasi maupun konsep yang sudah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja.

3) Memperjuangkan

Memperjuangkan maksudnya disini ialah mengembangkan maupun mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku inovatif meliputi usaha untuk menjadi juara dan juga bekerja keras. Seseorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Untuk mengimplementasikan inovasi juga sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan-rekan yang berpotensi.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas-aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman juga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan juga dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya, misal dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup memadai dan juga sebagainya.

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik dan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2010: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana maupun prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini juga meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang disekitar tempat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian-bagian komponen yang cukup penting apabila karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Badrianto (2019) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat untuk mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, penerang, ataupun yang lain-lain.

Menurut Fahlevi (2018) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, baik itu yang bersifat lingkungan fisik ataupun non fisik yang mana dapat mempengaruhi diri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah bagian dari komponen-komponen yang sangat penting ketika karyawan sedang melakukan aktifitas bekerja Sunyoto (2015: 38).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh yang sangat besar terhadap kegairahan ataupun semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hubungan interaksi yang baik akan dapat terjadi dari lingkungan kerja yang baik juga. Para pegawai baru akan lebih mudah untuk beradaptasi di dalam lingkungan kerja yang baik. Maka hal ini akan dapat meminimalisir hilangnya arsip-arsip organisasi yang sering kali menumpuk. Kondisi pada lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang yang dapat meningkatkan sebuah produktivitas kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, sehat maupun bersih dapat meningkatkan sebuah produktivitas kerja para karyawan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013: 19) terdapat 2 (dua) macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik, berikut adalah penjelasannya:

1) Lingkungan kerja fisik yaitu yang semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

a) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan.

Contonya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau disebut dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.

Contohnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya.

2) Lingkungan kerja Non-fisik yaitu lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan juga hendaknya dapat mencerminkan kondisi-kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan dan yang memiliki status jabatan yang sama pada perusahaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat 6 (enam) indikator pada lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015: 38) yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat 2 (dua) hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat kebisingan pada lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang maupun bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik, seperti adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan bekerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan maupun kinerja para karyawan dalam pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah hanya terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga dengan penerangan matahari.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang baik, maka pertama yang harus dilakukan yaitu pengadaan ventilasi.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan adanya rasa aman maka akan menimbulkan ketenangan maupun kenyamanan, yang dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Variabel X | Variabel Y | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--------------------------------------|------------------------------|---|
| 1. | Febriana Emilia Dano (2015) | Pengaruh Inovasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Provinsi Sulawesi Selatan. | Inovasi | Produktivitas Kerja Pegawai | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi terdapat hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa dan Kelurahan Provinsi Sulawesi Selatan. |
| 2. | I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani (2016) | Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar | Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. Dan juga secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. |
| 3. | Diana Binti Munawaroh (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pada penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | | |
|----|------------------------------|---|-------------------------------------|------------------------------|--|
| | | Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo | | | terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Dan Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 4. | Moch Maulidin Firdaus (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Morodadi Prima | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 5. | Reva Efendi (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. |

| | | | | | |
|----|---|--|-------------------------------------|------------------------------|--|
| 6. | Cristo Valentiono, Ramon Timiwa, Stevianus Mentang (2020) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Yang Ada Di Langowan) | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan Bank Yang Ada di Langowan. Dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan Bank Yang Ada Di Langowan. |
| 7. | Sarwondo Danu Prabowo (2020) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Parttime Pizza Hut Solo Square | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Pegawai | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Parttime Pizza Hut Solo Square. |
| 8. | Reni Hindriari (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Legok | Disiplin Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Legok. |
| 9. | Rio Saputra (2016) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja Karyawan | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. |

| | | | | | |
|-----|---------------------------|--|--------------------------------------|------------------------------|--|
| | | Pada Bagian Produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru | | | Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru. |
| 10. | Syapitri Oktaviani (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing. | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. | Produktivitas Kerja Karyawan | Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing. |

Sumber: Penulis (2022)

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model kerangka tentang bagaimana teori-teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah ada pada identifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencaoai suatu tujuan di perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional, sebab disiplin kerja memang suatu yang positif yang diterapkan dalam suatu organisasi. Seperti menurut Sutrisno (2012) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang

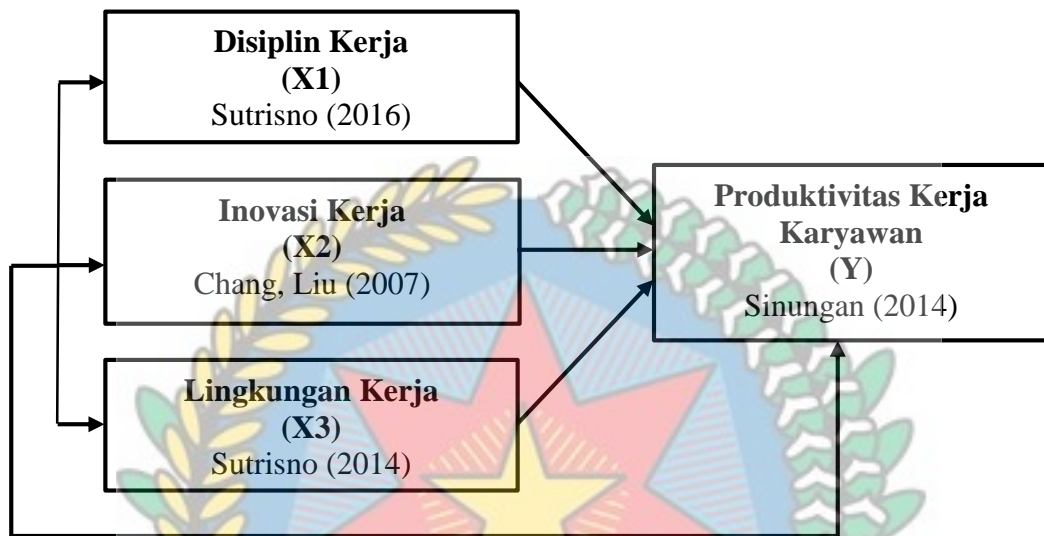
sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika karyawan kurang akan disiplin kerjanya maka produktivitasnya akan menurun.

2. Pengaruh Inovasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Inovasi kerja memberikan kontribusi besar dalam persaingan perusahaan, dikarenakan inovasi kerja dari karyawan mampu memeberikan ide terbaru. Chang, Liu (2007) menyatakan bahwa inovasi kerja merupakan hal yang memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Kusumawati (2010) bahwa penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif yang dimiliki perusahaan mampu menerapkan perilaku yang inovatif bagi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Putri dan Budiastuti (2012) juga menerangkan bahwa perilaku inovatif dapat ditingkatkan dengan mendorong kreativitas karyawan dan inovasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2014) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Nitisemito (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.



Gambar 2.1

G. Hipotesis

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 2) Inovasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.
- 4) Disiplin kerja, Inovasi kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 76) metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data berupa angka untuk menganalisa hubungan antar variabel bebas dan terikat.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di CV. Inti Grafika Medan, Jalan Garuda Gg. P.T.P VIII No.27, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari sampai bulan Juli.

2. Waktu Penelitian

Waktu pada penelitian dilakukan dari mulai bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022. Dapat dilihat pada tabel 3.1 yang ada dihalaman berikutnya:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Feb 22 | Mar 22 | Jun 22 | Jul 22 | Sep 22 | Okt 22 | Nov 22 |
|-----------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1. | Pengajuan Judul | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan Proposal | | | | | | | |
| 3. | Bimbingan | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal | | | | | | | |
| 5. | Pengolahan Data | | | | | | | |
| 6. | Bimbingan | | | | | | | |
| 7. | Seminar Hasil | | | | | | | |
| 8. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | |

Sumber: Penulis (2022)

C. Variabel dan Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel yang pertama Disiplin Kerja (X1), variabel bebas yang kedua Inovasi Kerja (X2), dan variabel bebas yang ketiga adalah Lingkungan Kerja (X3), serta variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini sudah dikemukakan dengan teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah maupun memperjelas pengertian-pengertian dari batasan variabel tersebut, maka di perlukan penjabaran yaitu dalam bentuk operasional pada halaman selanjutnya:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
|----|------------------------------|--|--|--------|
| 1. | Produktivitas Kerja Karyawan | Produktivitas kerja karyawan merupakan Kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan sebuah output maupun input yang optimal. Simamora (2004) | 1) Kuantitas kerja 2) Kualitas kerja 3) Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan 4) Sikap kooperatif, yang meliputi sikap terhadap organisasi atau pimpinan maupun karyawan lain dan bekerja sama. Simamora (2004) | Likert |
| 2. | Disiplin Kerja | Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Hasibuan (2013: 193) | 1) Selalu datang dan pulang dengan tepat waktu 2) Mengerjakan semua pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik 3) Mematuhi semua organisasi maupun norma-norma yang ada Hasibuan (2013: 194) | Likert |
| 3. | Inovasi Kerja | Inovasi kerja merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh para pekerja untuk mengembangkan maupun meningkatkan perilaku kerja yang efektif. De jong dan Den Hartog (2010: 24) | 1) Melihat Peluang 2) Mengeluarkan Ide 3) Memperjuangkan De Jong dan Den Hartog (2010: 24) | Likert |
| 4. | Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja adalah bagian dari komponen-komponen yang sangat penting ketika karyawan sedang melakukan aktifitas bekerja. Sunyoto (2015: 38) | 1) Hubungan karyawan 2) Tingkat kebisingan 3) Peraturan bekerja 4) Penerangan 5) Sirkulasi udara 6) Keamanan Sunyoto (2015: 38) | Likert |

Sumber: Penulis (2022)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam mengumpulkan data akan selalu dihadapkan dengan objek-objek yang akan diteliti yaitu berupa benda, manusia maupun aktivitasnya atau juga peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2018: 81) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas maupun karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Inti Grafika Medan yang berjumlah 40 orang, yang terdiri atas 15 orang perempuan dan 25 orang laki-laki.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan juga karakteristik yang sudah dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018:81).

Berdasarkan pendapat diatas, maka pada penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan CV. Inti Grafika Medan yang jumlahnya 40 orang karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh maupun yang dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada. Pada penelitian ini data yang diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah maupun jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu faktor yang penting dalam penelitian, dikarenakan berasal dari data yang diperoleh dari penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu salah satunya adalah seorang karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data-data seperti dokumen yang ada CV. Inti Grafika Medan, sejarah singkat CV. Inti Grafika Medan, dan struktur organisasi yang ada di CV. Inti Grafika Medan.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan CV. Inti Grafika Medan. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan dalam daftar pertanyaan.

G. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert yang dimana sebagai alat pengukuran sikap, pendapat, maupun persepsi seorang atau sekelompok tentang kejadian ataupun gejala sosial. Dengan adanya skala ordinal, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi inikator sebuah variabel. Kemudian indikator itu akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel yang akan diuji pada setiap jawaban maka akan diberikan skor. Skor yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Penulis (2022)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keandalan pada alat ukur yang digunakan instrumen dikatakan valid artinya menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapat data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid maupun tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka dari itu pernyataan dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka dari itu pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur yang mengukur suatu kuesioner yang indikatornya dari variabel maupun konstruk. Kuesioner reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataannya yaitu konsisten maupun stabil dari waktu ke waktu. Teknik pada pengujian reabilitas ini digunakan teknik Analisis yang dikembangkan oleh *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai pada *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

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

- 1) Jika r Alpha positif atau $>$ dari r tabel, maka dari itu pernyataan dikatakan reliabel.

- 2) Jika r Alpha negatif atau $<$ dari r tabel, maka dari itu pernyataan dikatakan tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai untuk menguji apakah distribusi pada variabel terikat untuk setiap nilai-nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal maupun tidak normal. Pada model regresi linier, asumsi ini tunjukan oleh nilai eror yang berdistribusikan normal. Dalam model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki distribusi normal maupun mendekati normal sehingga layak untuk melakukan pengujian secara statistik.

Menurut Ghozali (2018: 145) dalam penelitian uji normalitas biasanya digunakan untuk menguji grafik probabilitas standar yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang tersedia dengan distribusi kumulatif dari data standar.

- 1) Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data terletak di sekitar diagonal dan searah dengan diagonal maupun apabila histogram menunjukkan distribusi normal.
- 2) Apabila data menyebar dari diagonal maupun tidak searah diagonal, dan apabila histogram tidak menunjukkan distribusi normal, artinya model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model pada regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi mengasumsikan variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu dengan yang lainnya. Menurut Ghozali (2018: 146) Uji multikolinearitas tujuannya untuk memeriksa apakah adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Apabila adanya korelasi antara variabel bebas artinya variabel tersebut ada. Pada penelitian ini untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10
- 2) Mempunyai nilai Tolerance $> 0,10$
- 3) Koefisien korelasi antar variabel harus lemah dan dibawah 0,05 apabila korelasi kuat maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada pengujian heterokedastisitas ini akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dari hasil taksiran dapat menjadi kurang maupun lebih dari semestinya. Menurut Ghozali (2018: 144) pengujian ini diartikan untuk menguji apakah adanya varians dari satu pengamatan maupun ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak adanya varians variabel yaitu dengan melihat grafik antara estimasi variabel dependen (ZPRED) dan sisa limbah (SPRESID) dan sebelum sumbu Y. Estimasi sumbu Y dan X adalah residu yang di normalisasikan.

- 1) Apabila ada pola yang menghasilkan pola teratur (riak, lebar, dan sempit) seperti titik, maka terjadi varian
- 2) Apabila tidak adanya pola yang jelas karena titik berada pada atas dan dibawah nol pada sumbu Y, maka membuktikan bahwa adanya varian variabel

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu yaitu berupa software pada komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab semua permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Analisis regresi merupakan studi tentang ketergantungan pada suatu variabel terikat pada satu maupun lebih variabel bebas. Untuk memperkirakan pada rata-rata keseluruhan maupun nilai variabel dependen dan membuat estimasi berdasarkan pada nilai variabel independen yang diketahui. Maka dari itu digunakan analisa regresi linier untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat dengan produktivitas kerja karyawan. Beberapa teknik analisa regresi linier digunakan sebagai alat untuk mengetahui variabel X terhadap variabel Y. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X_2 = Inovasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta Regresi

$\beta_1, \beta_2,$ dan β_3 = Koefisien Regresi

e = eror

4. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan agar dapat melihat secara parsial apakah adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji-t ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 < 0$, yang berarti secara parsial tidak adanya pengaruh yang positif maupun signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) $H_a : b_1 > 0$, yang berarti secara parsial adanya pengaruh yang positif maupun signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Pada kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_a ditolak (diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

Menurut Ikhsan (2014: 91) uji f merupakan uji yang dimana menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Kriteria pada pengujian hipotesis secara simultan yaitu sebagai berikut:

Kriteria pada uji yang digunakan yaitu sebagai berikut:

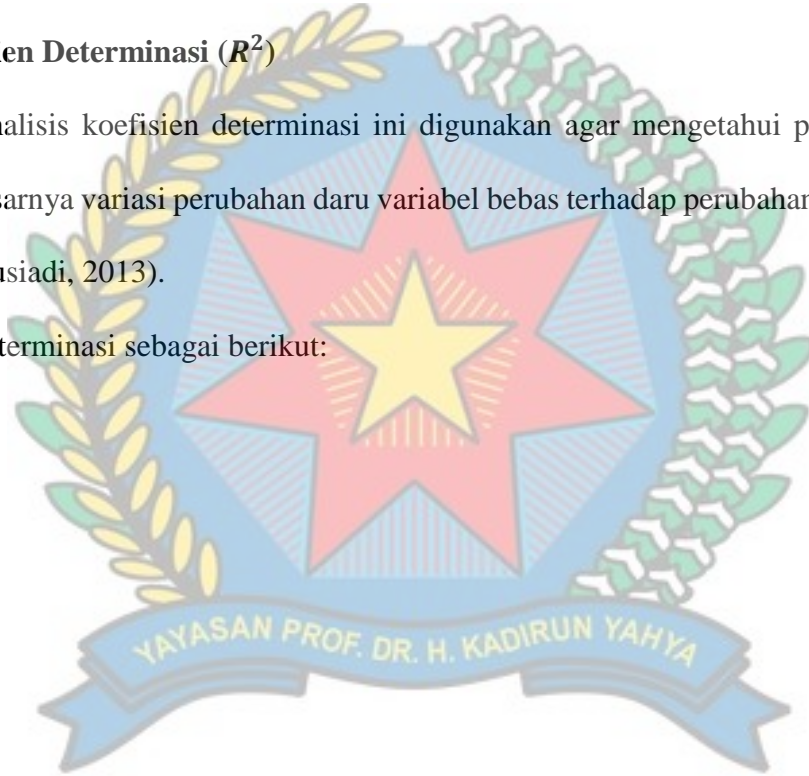
- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $Sig. F > \alpha 5\%$
- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $Sig. F < \alpha 5\%$

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan agar mengetahui persentase berapa besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat (Rusiadi, 2013).

Rumus determinasi sebagai berikut:

$$R^2 \times 100$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat CV. Inti Grafika Medan

CV Inti Grafika Medan merupakan perusahaan keluarga yang berdiri pada tahun 1985. CV Inti Grafika Medan bermula dari usaha kecil yang dipimpin oleh Adhi Darman yang terletak di Jl. Garuda No. 27-27A Sei Sikambing B Medan-20122. CV Inti Grafika Medan mempunyai 1 (satu) unit mesin cetak dan sablon dengan 2 orang tenaga kerja, karena kemampuan produksi dan mutu terbatas.

Melihat perkembangan CV Inti Grafika Medan dari tahun ke tahun mengalami kemajuan dan tenaga kerja semakin bertambah, maka pada tahun 1991 CV Inti Grafika Medan meresmikan menjadi sebuah perusahaab berbadan hukum yaitu CV (Commanditaire Vennootscaaph) dengan nomor SK MENKEH No. C. 116-HT.03.01 Tahun 1991 yang disahkan izin Notaris Roestamy, SH. Terdaftar di surat izin usaha industri 0180/0157/1.1/1905/05/2013.

Alat-alat produksi yang digunakan pun telah bertambah yaitu 2 (dua) unit mesin cetak offset merk toko buatan jepang dan 1 (satu) unit mesin potong buatan RRC, serta 1 (satu) unit mesin cetak offset merk Hanada buatan jepang. Selain itu tenaga kerja juga bertambah menjadi 8 (delapan) orang yang ahli di bidang masing-masing. Cetakan yang diperoleh masih tetap sama jenisnya, tetapi kapasitas dan kualitasnya semakin meningkat.

Pada tahun 1995 CV Inti Grafika mulai mengadakan perkembangan cetakan dalam bentuk undangan pernikahan, buku agenda, dan kalender. Untuk

menunjang kegiatan ini, CV Inti Grafika Medan menambahkan alat-alat produksi yaitu berupa:

- 1) 6 (enam) unit mesin cetak offset warna.
- 2) 4 (empat) unit mesin Pond.
- 3) 5 (lima) unit mesin Poly.
- 4) 2 (dua) unit mesin potong buku.
- 5) 3 (tiga) unit mesin rekam pelat dan film.
- 6) 4 (empat) unit computer graphic desain + Print Kalikir, BW & Colour.
- 7) 6 (enam) unit mesin binder jilid spiral.
- 8) 3 (tiga) unit laboratorium pelat dan film.
- 9) 1 (satu) unit mesin lem buku.

Dengan bertambahnya alat-alat produksi maka kapasitas, kuantitas, dan kualitas cetakan CV Inti Grafika Medan semakin meningkat sehingga dapat memnuhi permintaan konsumen. Keberhasilan dalam hasil cetakan tersebut juga didasarkan dengan separasi warna yang akurat.

CV Inti Grafika hingga saat ini telah dipercaya oleh beberapa instansi pemerintah untuk menjadi rekanan tetap cetakan umum. Adapun jenis-jenis cetakan yang dihasilkan adalah box arsip, kop surat, form data, kwitansi, cover, majalah, brosur, kemasan produk, buku agenda, kalender dinding, poster, undangan, buku yasin, banner, x-banner, souvenir, stempel, dan plakat.

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi dalam perusahaan merupakan sebuah cara memandang masa depan. Cara melihat ke mana perusahaan harus melangkah, kemana perusahaan harus bergerak. Visi dan Misi yang jelas menggambarkan bagaimana masa depan yang dicita-citakan oleh para perusahaan. Berikut visi dan misi perusahaan pada CV Inti Grafika.

a. Visi

Menjadi sebuah perusahaan yang dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan produk yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan produktivitas demi kemajuan perusahaan.

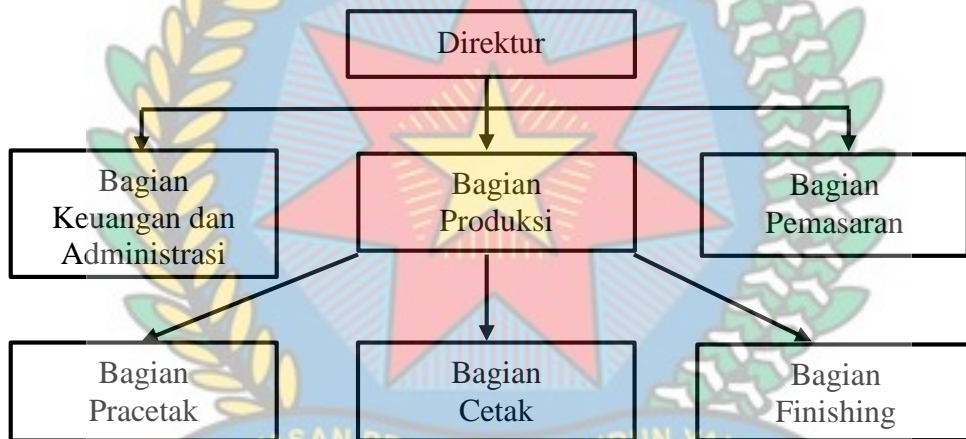
b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua customer.
- 2) Memberikan solusi yang terbaik bagi semua customer.
- 3) Memproduksi hasil cetakan yang berkualitas dan tepat waktu.

B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu unsur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Gambaran struktur organisasi CV Inti Grafika adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

2. Pembagian Tugas

1) Direktur

- a) Bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pada perusahaan
- b) Bertanggungjawab menjamin kelancaran pada perusahaan
- c) Bertanggungjawab dalam bidang perencanaan, pelaksanaan, maupun pengembangan.

2) Bagian Keuangan dan Administrasi

- a) Merencanakan cash flow pada perusahaan
- b) Mencatat penerimaan maupun pengeluaran sehari-hari
- c) Membuat laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan
- d) Mengkalkulasi orderan

3) Bagian Produksi

- a) Bertanggungjawab terhadap kualitas, ketepatan waktu dan kelancaran seluruh kegiatan produksi.
- b) Mengkoordinasi ataupun mengawasi antara bagian pracetak, cetak, maupun finishing.

4) Bagian Pracetak

Bertanggungjawab atas kualitas maupun ketepatan waktu pada dalam menyiapkan setting desain, film dan master.

5) Bagian Finishing

Bertanggungjawab atas penyelesaian akhir pada setiap order cetakan, baik pada pemotongan, penjilidan maupun pengepakan .

C. Deskriptif Responden

Berikut ini merupakan sebuah deskripsi karakteristik responden sebanyak 40 orang, berdasarkan dengan jenis kelamin, lama bekerja, dan usia.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 25 | 62.5 | 62.5 | 62.5 |
| | Perempuan | 15 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Diketahui dari tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih mendominasi daripada perempuan yaitu dengan jumlah 25 orang (62,5%) dan perempuan berjumlah 15 orang (37,5%). Dapat diketahui mengapa responden

laki-laki lebih mendominasi, dikarenakan pada CV. Inti Grafika bergerak pada bidang percetakan, dan pada perusahaan tersebut banyak menggunakan mesin-mesin ataupun alat-alat produksi yang cukup berat maka pada perusahaan ini lebih mendominasi pekerja laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Masa Bekerja

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Masa Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 tahun | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 2 - 5 tahun | 11 | 27.5 | 27.5 | 42.5 |
| | 6 - 10 tahun | 18 | 45.0 | 45.0 | 87.5 |
| | 11 - 15 tahun | 3 | 7.5 | 7.5 | 95.0 |
| | 16 - 20 tahun atau lebih | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Diketahui dari tabel 4.2 sebelumnya, dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerjanya selama <1 tahun (kurang dari 1 tahun) sebanyak 6 orang (15%), responden yang lama bekerjanya selama 2 – 5 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), responden yang lama bekerjanya selama 6 – 10 tahun sebanyak 18 orang (45%), dan responden yang lama bekerjanya selama 16 – 20 tahun atau lebih sebanyak 2 orang (5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Usia.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan dengan Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 20 tahun | 12 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | 21 - 30 tahun | 17 | 42.5 | 42.5 | 72.5 |
| | 31 - 40 tahun | 8 | 20.0 | 20.0 | 92.5 |
| | 41 - 50 tahun | 1 | 2.5 | 2.5 | 95.0 |
| | 51 - 60 tahun atau lebih | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Diketahui dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 20 tahun (kurang dari 20 tahun) sebanyak 12 orang (30%), responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang (20%), dan responden yang berusia 41 – 50 tahun hanya 1 orang saja (2,5%), dan responden yang berusia 51 – 60 tahun atau lebih sebanyak 2 orang (5%). Dapat dilihat mengapa pada usia 21- 30 tahun lebih mendominasi dikarenakan pada usia 21 – 30 itu adalah ketika seorang anak-anak muda yang penuh potensi maupun energi dalam memulai jenjang karirnya, maka pada tahap inilah seorang profesional muda sedang membangun ataupun mempertajam kemampuannya dan kompetensinya. Pada fase inilah sering dilihat sebagai masa dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

D. Deskriptif Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), inovasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penyebaran angket masing-masing pada butir pertanyaan diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang karyawan. Adapun jawaban-jawaban dari responden di tampilkan pada tabel-tabel berikut ini:

1. Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.4 (X1. Pernyataan 1)
Saya selalu menaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | Sangat Setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentasi (65%), dan yang setuju sebanyak 14 responden dengan persentasi (35%).

Tabel 4.5 (X1. Pernyataan 2)
Saya selalu hadir tepat waktu pada saat datang maupun pulang bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | Sangat Setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentasi (72,5%) dan yang setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi (27,5%).

Tabel 4.6 (X1. Pernyataan 3)
Saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | Sangat Setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentasi (72,5%) dan yang setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi (27,5%).

Tabel 4.7 (X1. Pernyataan 4)
Saya mampu dalam menggunakan peralatan kerja saya dengan baik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | Sangat Setuju | 32 | 80.0 | 80.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentasi (80%) dan yang setuju sebanyak 8 responden dengan persentasi (20%).

Tabel 4.8 (X1. Pernyataan 5)
Saling menghargai kepada setiap organisasi yang ada di tempat saya bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | Sangat Setuju | 32 | 80.0 | 80.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden dengan

persentasi (80%) dan yang setuju sebanyak 8 responden dengan persentasi (20%).

Tabel 4.9 (X1. Pernyataan 6)
Saya selalu menggunakan seragam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | Sangat Setuju | 30 | 75.0 | 75.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentasi (75%) dan yang setuju sebanyak 10 responden dengan persentasi (25%).

2. Inovasi Kerja (X2)

Tabel 4.10 (X2. Pernyataan 1)
Saya mencari metode, teknik, ataupun instrumen kerja baru untuk mengaplikasikan ide baru tersebut

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | Sangat Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka dapat dilihat bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentasi (55%) dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan persentasi (45%).

Tabel 4.11 (X2. Pernyataan 2)
Saya memberikan solusi untuk masalah yang dihadapi, yang disebabkan oleh pandemi Covid-19

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 35.0 |
| | Sangat Setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentasi (65%), setuju sebanyak 13 responden dengan persentasi (32,5%), dan kurang setuju hanya 1 responden dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.12 (X2. Pernyataan 3)
Saya terdorong untuk mewujudkan ide inovasi baru yang sudah saya hasilkan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 30.0 |
| | Sangat Setuju | 28 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentasi (70%), setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi (27,5%), dan kurang setuju terdapat hanya 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.13 (X2. Pernyataan 4)
Saya memperoleh persetujuan dari owner dan karyawan lain untuk ide-ide yang saya ciptakan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 42.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi (57,5%), setuju sebanyak 15 responden dengan persentasi (37,5%), dan kurang setuju terdapat hanya 2 responden saja dengan persentasi (5%).

Tabel 4.14 (X2. Pernyataan 5)
Saya mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja saya yang biasa saya lakukan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| | Sangat Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 24 responden dengan persentasi (60%), setuju sebanyak 12 responden dengan persentasi (30%), dan kurang setuju terdapat 4 responden dengan persentasi (10%).

Tabel 4.15 (X2. Pernyataan 6)
Saya sudah mengaplikasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaan saya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 30.0 |
| | Sangat Setuju | 28 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 28 responden dengan persentasi (70%), setuju sebanyak 11 responden dengan persentasi (27,5%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

3. Lingkungan Kerja

Tabel 4.16 (X3. Pernyataan 1)
Hubungan dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik dan menyenangkan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 62.5 |
| | Sangat Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 15 responden dengan persentasi (37,5%), setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi (60%), dan kurang setuju terdapat hanya 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.17 (X3. Pernyataan 2)
Saya mampu berkomunikasi dengan baik antar karyawan maupun dengan pimpinan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentasi (62,5%), setuju terdapat 12 responden dengan persentasi (30%), dan kurang setuju hanya terdapat 3 responden dengan persentasi (7,5%).

Tabel 4.18 (X3. Pernyataan 3)
Kebersihan lingkungan kerja dan kerapihan tempat saya bekerja sudah baik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 50.0 |
| | Sangat Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentasi (50%), setuju terdapat 19 responden dengan persentasi (47,5%), dan sangat setuju terdapat hanya 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.19 (X3. Pernyataan 4)
Saya terganggu apabila adanya suara bising dan alat yang dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 42.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentasi (57,5%), setuju terdapat 16 responden dengan persentasi (40%), dan kurang setuju hanya 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.20 (X3. Pernyataan 5)
Peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan sudah baik dan dapat di toleransikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | Sangat Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentasi (60%) dan setuju terdapat 16 responden dengan persentasi (40%).

Tabel 4.21 (X3. Pernyataan 6)
Peraturan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sepenuhnya sudah saya jalankan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 42.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.21 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 23 responden dengan persentasi (57,5%), setuju terdapat 16 responden dengan persentasi (40%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.22 (X3. Pernyataan 7)
Penerangan pada tempat saya bekerja sudah cukup dan tidak menghambat untuk saya bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 17 | 42.5 | 42.5 | 42.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.22 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya reponden yang menyatakan sangat setuju terdapat 23 responden dengan persentasi (57,5%) dan setuju terdapat 17 responden dengan persentasi (42,5%).

Tabel 4.23 (X3. Pernyataan 8)
Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan saya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.23, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 responden dengan

persentasi (62,5%), setuju terdapat 13 responden dengan persentasi (32,5%), dan kurang setuju terdapat 2 responden dengan persentasi (5%).

Tabel 4.24 (X3. Pernyataan 9)
Suhu diruangan tempat saya bekerja terasa panas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | Sangat Setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.24 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 responden dengan persentasi (72,5%) dan setuju terdapat 11 responden dengan persentasi (27,5%).

Tabel 4.25 (X3. Pernyataan 10)
Saya merasa jumlah sirkulasi udara yang ada sudah cukup dan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di ruangan kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.25 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 responden dengan persentasi (62,5%), setuju terdapat 14 responden dengan persentasi (35%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.26 (X3. Pernyataan 11)
Fasilitas kesehatan yang didapatkan sudah sangat memuaskan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.26 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 reponden dengan persentasi (62,5%), setuju terdapat 14 responden dengan persentasi (35%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden saja dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.27 (X3. Pernyataan 12)
Saya merasa aman dari bentuk intimidasi karyawan-karyawan lain

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | Sangat Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.27 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 24 responden dengan persentasi (60%), setuju terdapat 14 responden dengan persentasi (35%), dan kurang setuju terdapat 2 responden dengan persentasi (5%).

4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28 (Y. Pernyataan 1)
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 50.0 |
| | Sangat Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.28 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 20 responden dengan persentasi (50%), setuju terdapat 16 responden dengan persentasi (40%), dan kurang setuju hanya terdapat 4 responden dengan persentasi (10%).

Tabel 4.29 (Y. Pernyataan 2)
Kuantitas kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 32.5 |
| | Sangat Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.29 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 27 responden dengan persentasi (67%), setuju terdapat 12 responden dengan persentasi (30%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.30 (Y. Pernyataan 3)
Saya selalu berusaha untuk memperbaiki setiap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 35.0 |
| | Sangat Setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.30 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 26 responden dengan persentasi (65%), setuju terdapat 11 responden dengan persentasi (27,5%), dan kurang setuju hanya terdapat 3 responden dengan persentasi (7,5%).

Tabel 4.31 (Y. Pernyataan 4)
Hasil dari pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 37.5 |
| | Sangat Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.31 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 25 responden dengan persentasi (62,5%), setuju terdapat 11 responden dengan persentasi (27,5%), dan kurang setuju hanya terdapat 4 responden dengan persentasi (10%).

Tabel 4.32 (Y. Pernyataan 5)
Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 42.5 |
| | Sangat Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.32 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 23 responden dengan persentasi (57,5%), setuju terdapat 8 responden dengan persentasi (20%), dan kurang setuju hanya terdapat 9 responden dengan persentasi (22,5%).

Tabel 4.33 (Y. Pernyataan 6)
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 20.0 |
| | Sangat Setuju | 32 | 80.0 | 80.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.33 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 32 responden dengan persentasi (80%), setuju terdapat 7 responden dengan persentasi (17,5%), dan kurang setuju hanya terdapat 1 responden dengan persentasi (2,5%).

Tabel 4.34 (Y. Pernyataan 7)
Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 27.5 |
| | Sangat Setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.34 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 responden dengan persentasi (72,5%), setuju terdapat 8 responden dengan persentasi (20%), dan kurang setuju hanya terdapat 3 responden dengan persentasi (7,5%).

Tabel 4.35 (Y. Pernyataan 8)
Saya sangat menjaga sikap saya kepada sesama karyawan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 32.5 |
| | Sangat Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.35 diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang menyatakan sangat setuju terdapat 27 responden dengan persentasi (67,5%), setuju terdapat 7 responden dengan persentasi (17,5%), dan kurang setuju hanya terdapat 6 responden dengan persentasi (15%).

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut merupakan jawaban dari kuesioner yang peneliti sebarakan kepada 40 responden seluruh karyawan CV. Inti Grafika.

Tabel 4.36
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

| No. Pernyataan | Nilai R hitung | Nilai R tabel | Keterangan |
|----------------|----------------|---------------|------------|
| 1. | 0,574 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,636 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,601 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,657 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,459 | 0,312 | Valid |
| 6. | 0,712 | 0,312 | Valid |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya dari mayoritas pernyataan-pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1) terdapat nilai yang valid, yaitu 6 pernyataan. Maka dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai probabilitas yang dihitung $>$ 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05). Dengan demikian pada 6 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Tabel 4.37
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Inovasi Kerja (X2)

| No. Pernyataan | Nilai R hitung | Nilai R tabel | Keterangan |
|----------------|----------------|---------------|------------|
| 1. | 0,697 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,635 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,489 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,618 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,751 | 0,312 | Valid |
| 6. | 0,535 | 0,312 | Valid |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya dari mayoritas pernyataan-pernyataan untuk variabel inovasi kerja (X2) terdapat nilai yang valid, yaitu 6 pernyataan. Maka dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai

probabilitasnya yang dihitung $> 0,05$ (Sig. 2-tailed $< \alpha 0,05$). Dengan demikian 6 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Tabel 4.38
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| No. Pernyataan | Nilai R hitung | Nilai R tabel | Keterangan |
|----------------|----------------|---------------|------------|
| 1. | 0,403 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,781 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,638 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,553 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,548 | 0,312 | Valid |
| 6. | 0,421 | 0,312 | Valid |
| 7. | 0,384 | 0,312 | Valid |
| 8. | 0,615 | 0,312 | Valid |
| 9. | 0,886 | 0,312 | Valid |
| 10. | 0,376 | 0,312 | Valid |
| 11. | 0,365 | 0,312 | Valid |
| 12. | 0,702 | 0,312 | Valid |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya dari mayoritas pernyataan-pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3) terdapat nilai yang valid, yaitu 12 pernyataan. Maka dapat dilihat dari nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai probabilitasnya yang dihitung $> 0,05$ (Sig. 2-tailed $< \alpha 0,05$). Dengan demikian 12 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Tabel 4.39
Frekuensi Analisis Uji Validitas
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

| No. Pernyataan | Nilai R hitung | Nilai R tabel | Keterangan |
|----------------|----------------|---------------|------------|
| 1. | 0,772 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,664 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,609 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,626 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,677 | 0,312 | Valid |
| 6. | 0,352 | 0,312 | Valid |
| 7. | 0,594 | 0,312 | Valid |
| 8. | 0,750 | 0,312 | Valid |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya dari mayoritas pernyataan-pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) terdapat nilai yang valid, yaitu 8 pernyataan. Maka dapat dilihat dari r hitung > r tabel dan nilai probabilitasnya yang dihitung > 0,05 (Sig. 2-tailed < α 0,05). Dengan demikian 8 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan ke pengujian reabilitas.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran untuk melihat apakah instrumen pada penelitian merupakan instrumen yang handal dan juga dapat di percaya . Maka jika nilai koefisien reabilitas > 0,6 maka instrumen reabilitas yang baik dan juga terpercaya.

Tabel 4.40
Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .655 | 6 |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Diketahui dari tabel 4.40 diatas, terdapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,655. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) reliabel karena lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,6.

Tabel 4.41
Hasil Uji Reabilitas Variabel Inovasi Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .684 | 6 |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Diketahui dari tabel 4.41 diatas, terdapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,684. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel inovasi kerja (X2) dinyatakan reliabel karena lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,6.

Tabel 4.42
Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .832 | 12 |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel 4.42 diatas, terdapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,832. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan reliabel karena lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,6.

Tabel 4.43
Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .789 | 8 |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel 4.43 sebelumnya, terdapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,789. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,6.

F. Uji Asumsi Klasik

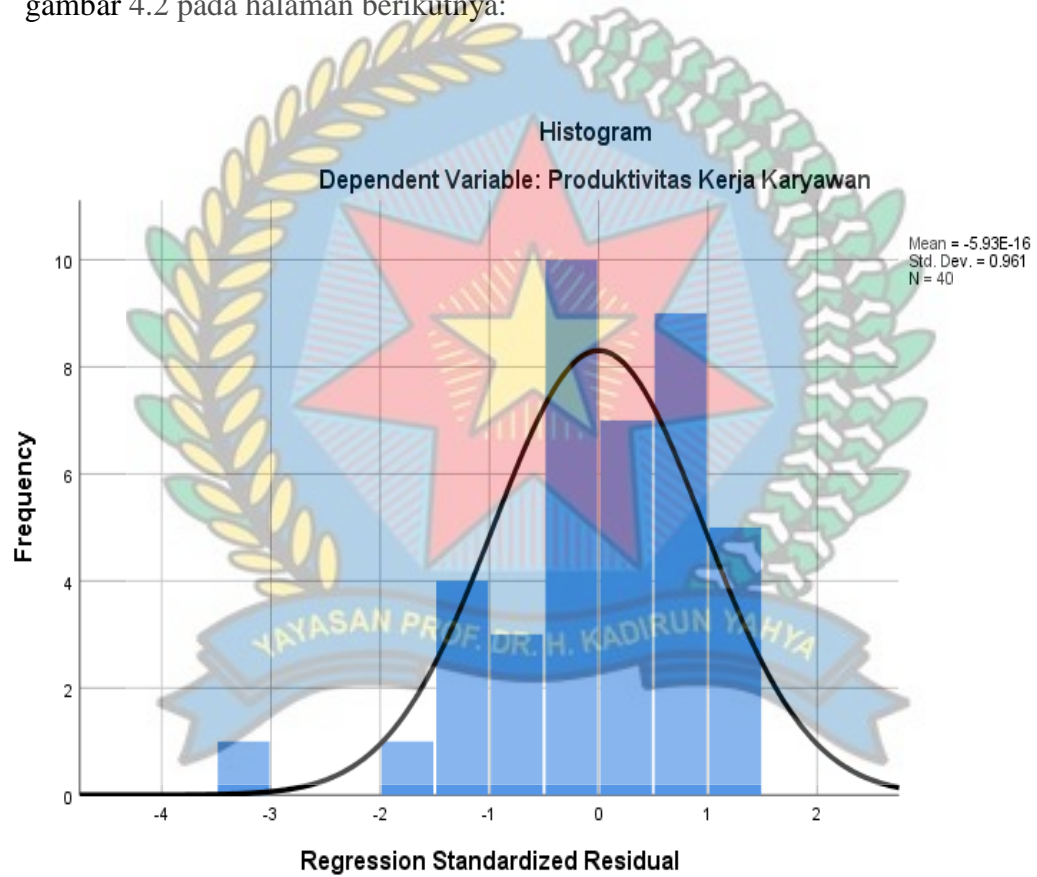
Sebelum melakukan pengujian pada uji hipotesis dari penelitian ini, maka terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada alat uji regresi linier berganda layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila pada uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk dapat mengetahui apakah pada variabel dependen, independen ataupun keduanya berdistribusi normal dan mendekati normal maupun tidak, uji normalitas pada penelitian ini yaitu pada halaman berikut:

a. Histogram Kurva Normal

Normalitas data dapat ditentukan pada gambar histogram kurva normal pada gambar 4.2 pada halaman berikutnya:

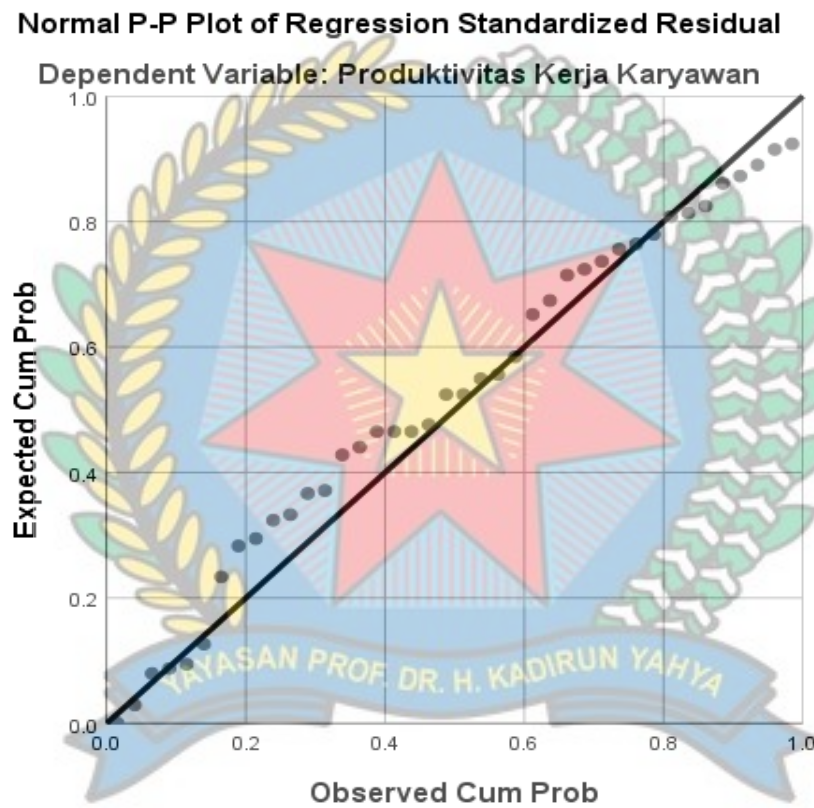


Sumber: Hasil SPSS, 2022

Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal

Bentuk pada gambar 4.2 kurva diatas dikatakan memiliki data yang berdistribusi normal, karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi sebelah kiri maupun sisi sebelah kanan dan kurva berbentuk seperti lonceng yang hampir sempurna.

b. Uji P-Plot



Sumber: Hasil SPSS, 2022

Gambar 4.3 Uji P-Plot

Dapat dilihat pada gambar 4.3 diatas bahwasannya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka hal ini dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Tabel 4.44
Uji Kolmogorof Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.46550619 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| | Positive | .068 |
| | Negative | -.100 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.44, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. sig (2-tailed) dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas bertujuan agar dapat menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terdapat terjadinya korelasi antara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS, apabila nilai VIF lebih

kecil dari 4 atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.45 dibawah ini.

Tabel 4.45
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin Kerja | .572 | 1.747 |
| | Inovasi Kerja | .767 | 1.303 |
| | Lingkungan Kerja | .489 | 2.044 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

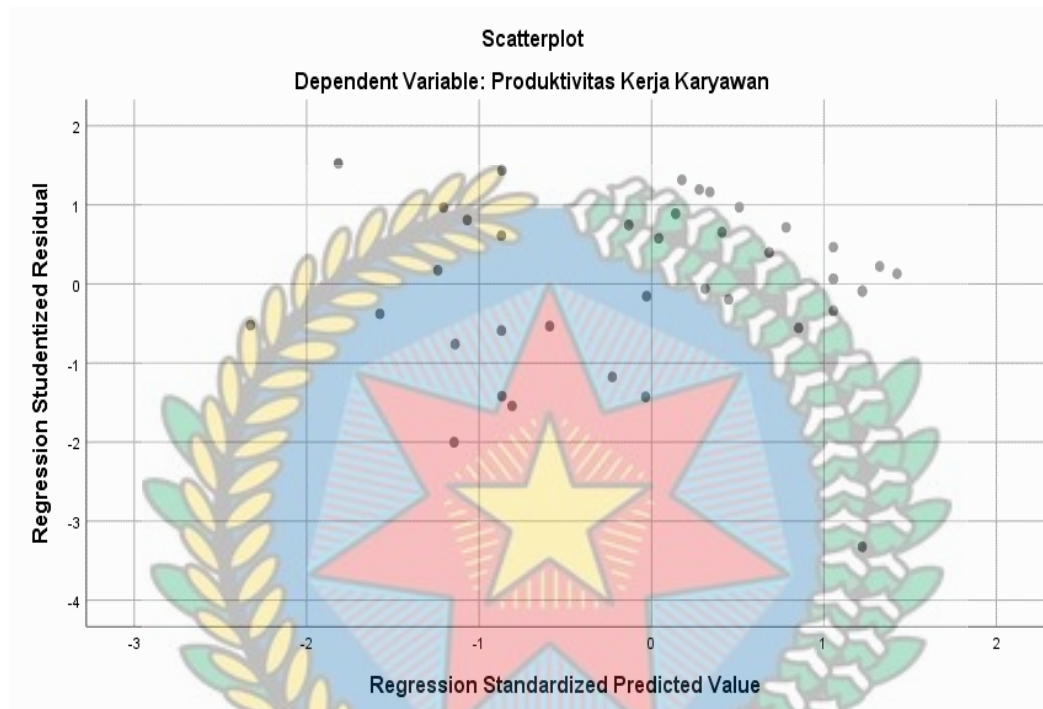
Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.45 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya korelasi antar independen variabel dikarenakan nilai *tolerance* disiplin kerja $0,572 > 0,10$, inovasi kerja $0,767 > 0,10$, dan lingkungan kerja $0,489 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF disiplin kerja $1,747 < 10$, inovasi kerja $1,303 < 10$, dan lingkungan kerja $2,044 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas maka dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplopt* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika pada diagram pancar yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- 2) Jika pada diagram pancar yang ada tidak membentuk pola atau dengan acak, maka regresi mengalami heterokedastisitas.



Sumber: Hasil SPSS, 2022

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas

Dapat dilihat pada gambar 4.4 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah sekitar angka 0, titik-titik juga tidak mengumpul hanya diatas maupun dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola yang bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak adanya masalah heterokedastisitas.

G. Regresi Linier Berganda

Hasil dari regresi linier berganda merupakan penyajian hasil pengujian untuk melihat hubungan antara sebuah variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan dengan variabel independen (X1) disiplin kerja, (X2) inovasi kerja, (X3) lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.46
Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -3.941 | 7.987 | |
| | Disiplin Kerja (X1) | .381 | .339 | .182 |
| | Inovasi Kerja (X2) | .616 | .222 | .388 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | .228 | .153 | .262 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | | | | |

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, memperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.941 + 0,381 X1 + 0,616 X2 + 0,228 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel bebas dianggap nol maka nilai Produktivitas Kerja Karya (Y) adalah sebesar -3,941.
- b) Jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja 1, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,381.
- c) Jika terjadi peningkatan Inovasi Kerja 1, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,616
- d) Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja 1, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,228.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

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

Tabel 4.47
Uji Parsial (Uji-t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-------|-----------|------|----------------|------------------|
| | Model | t | Ketentuan | Sig. | Hasil | Ket. |
| 1 | (Constant) | -.493 | | .625 | | |
| | Disiplin Kerja (X1) | 1.123 | $< 0,05$ | .269 | $0,269 > 0,05$ | Tidak Signifikan |
| | Inovasi Kerja (X2) | 2.773 | $< 0,05$ | .009 | $0,009 < 0,05$ | Signifikan |
| | Lingkungan Kerja (X3) | 1.497 | $< 0,05$ | .143 | $0,143 > 0,05$ | Tidak Signifikan |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.47, dapat dilihat bahwasannya:

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,123 < t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,269 > 0,05$, maka dinyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

b) Pengaruh inovasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,773 > t_{tabel} 2,028$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka dinyatakan inovasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,497 < t_{tabel} 2,028$ dan signifikansi $0,143 > 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji signifikan simultan (uji-f) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Cara yang digunakan yaitu dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.48
Uji Simultan (uji-f)

| ANOVA ^a | | | | |
|--------------------|------------|----|--------|-------------------|
| | Model | Df | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3 | 10.166 | .000 ^b |
| | Residual | 36 | | |
| | Total | 39 | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Inovasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.48 diatas, dinyatakan bahwa F_{hitung} sebesar 10,166 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka mode regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin

kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar maupun mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwasannya variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.49
Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .677 ^a | .459 | .414 | 2.566 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Inovasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.49, dapat dilihat bahwasannya angka *Adjusted R Square* 0,414 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini artinya 41,4% produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 41,4\% = 58,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang sudah disiapkan atau diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis-hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan pada hipotesis yang sudah di ajukan akan dibahas pada sub bab berikut ini:

1. Analisa Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,123 < t_{tabel} 2,028$ dan nilai signifikan $0,269 > 0,05$, maka yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis 1 (satu) pada penelitian ini ditolak. Maka dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan baik artinya akan mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan tujuan awal penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan sudah terlaksanaa juga sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah pada poin pertama (1) yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

Hal ini juga dapat dilihat pada penelitian terdahulu Ellisyah Mindari (2021), bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Sementara itu,

Sukardi (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.

2. Analisa Inovasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,773 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Maka yang menyatakan inovasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis dua (2) pada penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dalam hal ini artinya makin tinggi inovasi kerja dari karyawan maka akan menyebabkan makin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan tujuan awal penelitian yaitu untuk mengetahui apakah inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan sudah terlaksana dan juga sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah pada poin kedua (2) yaitu apakah inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwasannya semakin tinggi kreativitas dan inovasi seorang karyawan, semakin banyak pula peluang efektif yang dapat diciptakan. Maka semakin kreatif seorang karyawan maka semakin produktif juga dirinya. Dengan kata lain yaitu kreativitas dan inovasi merupakan penunjang dari peningkatan pada produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

Dari hasil hipotesis pada penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan Febriana Emilia Dano (2015) bahwa inovasi terdapat hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa dan Kelurahan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Analisa Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,497 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028 dan signifikansi 0,143 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan pernyataan hipotesis 3 (tiga) penelitian “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan “ ditolak . Artinya pada lingkungan kerja berdasarkan indikator yang ada tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan tujuan awal penelitian yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan sudah terlaksana juga sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah pada poin ketiga (3) yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan.

Berdasarkan data dari jawaban-jawaban responden dan didukung dari hasil wawancara kepada para karyawan terhadap indikator pada lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan bekerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu karena menurut para karyawan tingkat

kebisingan tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja dikarenakan para karyawan sudah terbiasa bekerja pada lingkungan kerja yang berisik, peraturan bekerja yang masih pada batas normal, penerangan yang terlalu terang juga membuat pandangan mata menjadi silau, sirkulasi udara yang sudah cukup. Selain itu juga adanya anggapan karyawan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi lagi sehingga para karyawan harus bekerja lebih keras lagi demi pencapaian target produktivitas tersebut.

Hal ini juga dapat dilihat pada penelitian terdahulu Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, sedangkan Sri Wahyuningsih (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli.

4. Analisa Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwasannya nilai F_{hitung} sebesar 10,166 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada lampiran (Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari pada 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model pada regresi dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis empat (4) pada penelitian ini sudah teruji dan dapat

diterima, yaitu dalam hal ini bahwa disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan .

Hasil determinasi pada (R^2) dari angka Adjusted R Square 0,414 yang dapat disebut koefisien determinasi, maka dalam hal ini artinya 41,4% produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh atau dijelaskan oleh disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya $100\% - 41,4\% = 58,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivita kerja karyawan di CV. Inti Grafika Medan, dengan nilai t_{hitung} 1,123 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028 dan signifikan 0,269 lebih besar dari 0,05, maka hal ini dapat menggambarkan bahwasannya produktivitas kerja karyawan CV. Inti Grafika Medan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja pada CV Inti Grafika Medan bukan menjadi permasalahan yang berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, melainkan terdapat faktor lain yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Inovasi kerja secara parsial berpengaruh positif kan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan, dengan nilai t_{hitung} 2,773 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05, maka hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwasannya inovasi kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan menjadi faktor permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu mengevaluasi inovasi kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih optimal.

3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan, dengan nilai t_{hitung} 1,497 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028 dan signifikansi 0,143 lebih besar dari 0,05, maka hasil pada penelitian ini bahwasannya lingkungan kerja karyawan tidak menjadi faktor permasalahan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Disiplin Kerja, Inovasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai bahwa F_{hitung} sebesar 10,166 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan perlu mengevaluasi faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan tersebut yaitu dengan menerapkan manajemen yang efektif terhadap peningkatan disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja. Jika disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja menurun maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil pada penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan CV. Inti Grafika Medan agar lebih memperhatikan inovasi kerja karyawan seperti memberikan kesempatan berpendapat maupun bereksperimen, dan juga memberikan pelatihan yaitu bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan karyawan dalam bekerja, jika pengetahuan meningkat maka otomatis kemampuan karyawan akan meningkat juga. Hal ini akan menjadi hal yang baik untuk perusahaan maupun pelanggan.
2. Disarankan bagi perusahaan CV. Inti Grafika Medan untuk tetap menjaga disiplin kerja karyawan, meskipun pada hasil penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan. Disarankan bagi perusahaan CV. Inti Grafika Medan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan. Akan tetapi harus tetap ditingkatkan lagi yang dimana pihak yang berwenang tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman ataupun disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya.
3. Disarankan bagi perusahaan CV. Inti Grafika Medan untuk memperhatikan lagi disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja. Dikarenakan ketiga faktor tersebut berguna untuk mewujudkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan lebih maju lagi dalam mewujudkan visi maupun misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dhewanto, W., Indradewa, R., Ulfah, N, W., Rahmawati, S., Yoshanti, G., & Zendry, G . (2015). *Manajemen Inovasi untuk Usaha Kecil dan Mikro*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan pertama. Bandung. ALFABETA
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, et al. 2013: *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: USU Press.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja. Jakarta: kencana. N
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: AlfaBeta.

Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Ananta, F., Ketut, I., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *Effect Of Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*. In *Management, and Accounting* (Vol. 2)

Chang, Li-Ch. Chieh-Hsing Liu. 2007. *Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), pp: 1442-1448

Dama, Jihanti, dan Ogi, Imelda W.J. 2018. *Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1. Januari 2018, Hal: 41-50. ISSN:2303-1174.

De Jong, J. & Den Hartog, D. 2010. "Measuring Innovative Work Behavior". *Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, Pp. 23-36.

EMILIA DANO, FEBRIANA (2015). *Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, UNIVESITAS NEGERI MAKASSAR).

Mindari, E. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin*. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.

Fahlevi, M, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Pemkot Tangerang (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil, dan Administrasi Umum)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.

- EFENDI, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Hafizah, Rudi, Anggo, dan Panjaitan, Fery. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Bangka*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis. Vol.21 No. 2, November 2017. ISSN: 2354-5682.
- Hanasyah, Jalal. 2006. Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1):216-4036
- Hindriari, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok*. Jurnal Semarak, 1(1), 92-107.
- Labudo, Yusriha. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1 (3): 2303-1174.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Martinette, Louis, et al. 2014. *Relation ship Between Learning Orientation and Business Performance and the Moderating Effect of Competitive Advantage*. Internasional Research Journal. Vol. 13. No. 4.
- Maulidin, M. M. F. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Morodadi Prima* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Oktaviani, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Prabowo, S. D., & Saputro, E. P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Parttime Pizza Hut Solo Square* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Palit, C. V. Tumiwa, R., & Mentang, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Yang Ada Di Lawongan)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(11).

Saputra, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Di Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Among Makarti*, 11(1).

