

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD TJIPTA
PUTRA PLASINDO PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

DIANA BINTI MUNAWAROH

NIM. 210717063

Pembimbing:

MAULIDA NURHIDAYATI, M.Si.

NIP. 198910222018012001

**IAIN
P O N O R O G O
JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Munawaroh, Diana Binti. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Maulida Nurhidayati, M.Si.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dalam bidang ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa produktivitas yang ada disana yang masih rendah. Padahal perusahaan sudah telah menerapkan kedisiplinan dengan baik dan mayoritas karyawan disiplin dalam berkerja, akan tetapi produktivitas kerja karyawan masih kurang. Lingkungan kerja karyawan sudah nyaman dan tidak bosan dalam berkerja, akan tetapi produktivitas kerja karyawan juga masih kurang maksimal. Berdasarkan hasil tersebut pada penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dengan penelitian sebanyak 70 karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Dengan metode pengambilan sampel adalah sensus, karena jumlah karyawannya 70 sehingga kurang dari 100. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan antara lain validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi sederhana dan berganda serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan variabel bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,2%. Berdasarkan hasil ini perusahaan harus dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja dengan cara pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas menghadapi karyawan yang kurang disiplin kerjanya dan meningkatkan lingkungan kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman, senang, dan tidak bosan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul
1.	Diana Binti Munawaroh	210717063	Ekonomi Syariah	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi dalam ujian Munaqasah.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. L. Nur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP.197507162005012004

Ponorogo, 21 April 2021

Menyetujui,
Pembimbing

Maulida Nurhidayati, M.Si
NIP. 198910222018012001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD
Tjipta Putra Plasindo Ponorogo
Nama : Diana Binti Munawaroh
NIM : 201717063
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. Shinta Maharani, S.E., M.Ak.
NIP. 197905252003122002

(*Shinta Maharani*)

Penguji I :
Ika Susilawati, S.E., M.M.
NIP. 197906142009012005

(*Ika Susilawati*)

Penguji II :
Maulida Nurhidayati, M.Si.
NIP. 198910222018012001

(*Maulida Nurhidayati*)



Ponorogo, 5 Mei 2021

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

(Signature)
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diana Binti Munawaroh
NIM : 210717063
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra
Plasindo Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 06 Mei 2021



Diana Binti Munawaroh
NIM: 210717063

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DIANA BINTI MUNAWAROH

NIM : 210717063

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD TJIPTA PUTRA PLASINDO
PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 21 April 2021

Pembuat Pernyataan



Diana Binti Munawaroh

NIM: 210717063

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan lebih baik. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola dengan secara baik agar dapat tercapainya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Agar dapat berkembang secara produktif, kunci utama dalam suatu perusahaan adalah dengan adanya keseimbangan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung terhadap produktivitas kerja yang ada diperusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat berkerja secara produktif. Salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan adalah produktifitas kerja karyawan.¹

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi tidak hanya pada peralatan kerja, bahan baku, mesin produksi, lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia.² Dalam suatu perusahaan sudah menggunakan alat teknologi yang canggih tetapi tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan suatu perusahaan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkerja lebih baik dan lebih cepat sehingga membutuhkan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000). 1.

² Prayogi Abd Jalil, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara," *Jurnal Manajemen Bisnis* 8, No. 01 2018, 47.

sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas adalah kondisi yang dihasilkan atau usaha yang telah dikerjakan oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang lebih baik sebagai akibat cara kerja yang profesional dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.³

Menurut Hamali, keberhasilan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama yang ingin dicapai. Keberhasilan perusahaan terdapat pada sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Tidak ada kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan barang maupun jasa. Peningkatan mutu kerja sebagai sumber daya manusia yang menentukan dan suatu keunggulan yang bersaing bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperoleh apabila karyawan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mempertahankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien.⁴ Didalam usaha yang dikerjakan oleh seseorang untuk menunjukkan hasil yang bagus dan baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Faktor – faktor tersebut antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh dari

³ Rusdiana, *Manajemen Konflik* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 228.

⁴ Ni Made Ita Purnami dan Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *E-Jurnal Manajemen* 8, No. 9 (2019).

perusahaan.⁵ Bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing, sehingga diharapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja.⁶

Disiplin kerja yaitu apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷ Menurut Edi, dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena harus ditanamkan dalam tiap karyawan, dan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.⁸ Disiplin kerja adalah manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai.⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Radito mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.¹⁰ Labudo mengemukakan bahwa disiplin kerja

⁵ Panji Anorga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 178.

⁶ Yusritha Labudo, "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1*, No. 3 2018, 57.

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Haji Masagung, 1990), 212-213.

⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Preneda, 2009), 95.

⁹ Elisa Nurisa S., B. Tewal dan G. Lumintang, "Pengaruh Karakteristik Perkerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulut" *Jurnal EMBA* 6, No. 4 (2018), 3516.

¹⁰ Radito, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai" *JURNAL IBMA*. No. 2 (2016) 7.

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,¹¹ dan penelitian Safitri Indriyani mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.¹²

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.¹³ Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun.¹⁴ Penelitian yang dilakukan Swandono menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan,¹⁵ Abdul Rachman Saleh menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁶ dan penelitian yang dilakukan Suseso dan

¹¹ Yusritha Labudo, "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan" *Jurnal EMBA* 1, No. 3 (2013).

¹² Safitri Indriyani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Future" (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

¹³ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makasar: Sah Media, 2017), 47.

¹⁴ Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prroduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau" *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 (2016). 4.

¹⁵ Ibid.,

¹⁶ Abdul Rachman Saleh, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang" *Jurnal Among Makarti* 11, No. 21 (2018).

Munir bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁷

UD. Tjipta Putra Plasindo merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi wakul dan kantong plastik yang berlokasi di Ponorogo. Perusahaan sudah dikenal oleh masyarakat ponorogo maupun luar daerah Kabupaten Ponorogo. Karyawan dari perusahaan wakul dan kantong plastik ini dari Ponorogo dan dari luar Ponorogo. Perusahaan ini menerapkan sistem jam kerja masuk ada 3 shift yaitu shift 1 mulai pukul 07.00-13.00 WIB, shift 2 mulai pukul 13.00-23.00 WIB, dan shift ke 3 mulai pukul 23.00-07.00 WIB. Proses produksi tersebut dilakukan dengan secara bersama-sama bukan perorangan. Jumlah karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo ini 70 karyawan. Karyawan disini berkerja mulai dari menuangkan bahan yang terbuat dari biji plastik untuk pembuatan wakul dan kantong plastik, mengoperasikan mesin, hasil wakul dan plastik ini dipindah dari mesin untuk ditempatkan ke pengemasan.¹⁸

Berdasarkan hasil observasi di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah belum sesuai terget. Hal ini dibuktikan dengan Tabel 1. 1 sebagai berikut:¹⁹

¹⁷ Suseno dan Munir, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Sanggan (Studi Kasus Pada PT Gudang Garam) Tbk) " Jurnal Cendekia 11, No.2 (2013)

¹⁸ Imam, Wawancara, 27 Februari 2021.

¹⁹ Diana Binti M., Observasi, 27 Februari 2021.

Tabel 1. 1
Produk Wakul & Kantong Plastik Yang Dihasilkan Karyawan selama
satu bulan

TANGGAL	JUMLAH	
	WAKUL	KANTONG PLASTIK
1 Desember 2020	550	72
2 Desember 2020	552	73
3 Desember 2020	560	73
4 Desember 2020	554	73
5 Desember 2020	550	70
6 Desember 2020	550	72
7 Desember 2020	551	71
8 Desember 2020	550	72
9 Desember 2020	564	71
10 Desember 2020	550	72
11 Desember 2020	553	73
12 Desember 2020	550	72
13 Desember 2020	555	72
14 Desember 2020	551	72
15 Desember 2020	550	73
16 Desember 2020	550	70
17 Desember 2020	557	72
18 Desember 2020	554	71
19 Desember 2020	550	72
20 Desember 2020	554	70
21 Desember 2020	550	75
22 Desember 2020	567	72
23 Desember 2020	551	74
24 Desember 2020	550	73
25 Desember 2020	553	72
26 Desember 2020	550	71
27 Desember 2020	550	72
28 Desember 2020	550	73
29 Desember 2020	550	72
30 Desember 2020	559	71
31 Desember 2020	551	70

Sumber: UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo

Berdasarkan hasil Tabel 1. 1 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang belum sesuai target dan mengalami gejolak naik turun. Perusahaan memberikan target untuk waku 600 bal dimana 1 bal berisi 20 lusin dan perusahaan juga memberikan target untuk kantong plastik 90 bal. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo tidak sesuai target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak admin UD. Tjipta Putra Plasindo diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan disini masih rendah. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan dan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Produktivitas yang menjadi masalah utama yang dihadapi perusahaan. Hasil produksinya setiap hari masih mengalami gejolak naik turun tidak sesuai target pencapaian dari perusahaan. Disiplin kerja disini sudah dilakukan dengan baik dan lingkungan kerja sudah memenuhi.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawann di UD Tjipta Putra Plasindo, untuk mengenai disiplin kerja bahwa karyawan disini berkerja sesuai jadwal shift yang sudah ditentukan dari perusahaan. Karyawan disini datang dengan tepat waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai perkerjaanya. Perusahaaan mengupayakan dengan berbagai cara agar karyawan selalu rajin dan tepat waktu. Perusahaan ini telah memberikan kelonggaran pada karyawan dalam berkerja yaitu memberikan hari libur untuk karyawan setiap minggunya satu kali. Bertujuan agar

²⁰ Hevy, Wawancara, 27 Februari 2021.

karyawan semangat dalam berkerja. UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo telah memberikan sanksi, apabila ada karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi. Dengan tujuan tersebut agar karyawan semakin disiplin dalam berkerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik dan ketat, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.²¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawann di UD Tjipta Putra Plasindo diketahui bahwa menurut kondisi lingkungan kerja disekitarnya aman, nyaman, untuk penerangannya sangat baik apalagi saat pada malam hari. Saat berkerja bisa menyalakan musik supaya tidak jenuh dan nyaman dalam berkerja. Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya baik. Karena perusahaan berusaha untuk menjaga hubungan karyawan tetap harmonis. Seharusnya jika lingkungan tempat berkerja nyaman dan hubungan karyawan juga baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sesuai yang ditargetkan.²²

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.”

²¹ Saman, Wawancara, 27 Februari 2021.

²² Roni, Wawancara, 27 Februari 2021.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu ekonomi khususnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori untuk memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu menggunakan teori Panji Anorga

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan UD. Tjipta Putra Plasindo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya lebih baik kedepannya.

c. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PEDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang diambil dari teori Mulyadi, Panji Anorga, Malayu Hasibuan, dan Alex Nitisemito yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

Bab ini berisi gambaran umum di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo, hasil pengujian hopotesis dan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi dari kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Product adalah hasil (*output, a thing produced*), *production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), *producer* (prosedur) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada *level* filosofis, manajerial dan teknis operasional.¹

Menurut Mulyadi, Produktivitas Kerja adalah sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dalam tenaga kerja, sedangkan diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.² Produktivitas secara umum berarti sebagai hubungan antara keluran (barang-barang atau jasa) masukan (tenaga kerja, bahan, uang).³ Menurut Simanjuntak, produktivitas kerja adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha

¹ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), 44.

² Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), produktivitas 100.

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 99.

dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai, nilai semua bahan, dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.⁴

Menurut Hasibuan, Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan dengan cara baik pemanfaatan baik terhadap sumber dalam memproduksi barang atau jasa.⁵ Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Produktivitas tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.⁶ Keberhasilan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama yang ingin dicapai perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Tidak ada kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan barang maupun jasa. Peningkatan mutu kerja sebagai sumber daya manusia yang menentukan dan suatu keunggulan yang bersaing bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi

⁴ Payman J, Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 141

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 128.

⁶ Budi Rismayadi, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan* (Karawang: Jurnal, 2014), 1-2.

diperoleh apabila karyawan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mempertahankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien.⁷

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut pendapat Panji Anoraga, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut: ⁸

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan berkerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau

⁷ Ni Made Ita Purnami dan Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *E-Jurnal Manajemen* 8, No. 9 (2019).

⁸ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 178-179.

mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan segala latihan antara lain dengan berkerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang, didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6) Tingkat penghasilan

Hasil penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

7) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan

8) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

9) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

10) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

11) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

12) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu:⁹

1) Kemampuan

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

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

⁹ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 105-106.

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

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

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan

keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan di perusahaan. Kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁰ Menurut Singodimedjo, mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat apabila disiplin karyawan baik sedangkan disiplin yang buruk maka akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹¹

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.¹² Disiplin Kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Haji Masagung, 1990), 212-213.

¹¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2013), 86.

¹² Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia*, 49.

meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.¹³

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja sebagai berikut:¹⁴

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai

¹³ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015), 599.

¹⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), 208-209.

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut: ¹⁵

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (214-218).

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan, supaya kedisiplinan karyawan perusahaan bisa menjadi baik.

5) Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta, apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik

d. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena harus ditanamkan dalam tiap karyawan dan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.¹⁶ Disiplin kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai.¹⁷

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.¹⁸ Tempat dan lingkungan kerja hendaknya bersih dan aman dari bahaya yang dapat terjadi pada mesin dan instalasi, tetapi juga sebaliknya, lingkungan hendaknya ramah, tidak membahayakan, serta tidak menyebabkan kerusakan pada mesin dan instalasi. Dalam hal

¹⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Preneda, 2009), 95.

¹⁷ Elisa Nurisa S., B. Tewal dan G. Lumintang, "Pengaruh Karakteristik Perkerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulut" *Jurnal EMBA* 6, No. 4 (2018), 3516.

¹⁸ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makasar: Sah Media, 2017), 47.

tersebut, tidak ada barang atau rintangan dan sampah atau kotoran yang membahayakan atau dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas.¹⁹

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan lingkungan yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa.²⁰

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :²¹

1) Penerangan

Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan, supaya diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan

¹⁹ Indah Rachmatiah Siti Salami, *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 272.

²⁰ Sutoyo, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah.”, 188.

²¹ Sedamayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 1996), 23.

2) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi.

3) Sirkulasi udara

Pertukaran udara cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dan adanya tanaman disekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.²²

4) Musik ditempat kerja

Menurut pakarnya, musik yang nadanya bagus sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat mengakibatkan karyawan berkerja. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar ditempat kerja.

5) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk berkerja.

²² Ibid., 27.

6) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:²³

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

²³Alex Nitisemito, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), 159.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak dalam keadaan baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

d. Hubungan lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai.²⁴

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.²⁵ Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang topik penelitian yang sejenis ditunjukkan pada Tabel 2.1.

²⁴ Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prroduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau" *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 (2016). 4.

²⁵ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Azalia Nabila Putri (2019)	Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta.	Variabel: Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel: Lingkungan Kerja	Etos Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, serta Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan ²⁶
2.	Imroatul Hanifatun Imma (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar.	Variabel: Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel: Lingkungan Kerja	Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, Disiplin kerja, berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, serta Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan ²⁷

²⁶ Azalia Nabila Putri, "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta" (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019).

²⁷ Imroatul Hanifatun Imma, "Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar" (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2019).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
3.	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	Variabel: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan		Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ²⁸
4.	Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prproduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.	Variabel: Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.	Variabel: Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan ²⁹
5.	Safitri Indriyani (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas	Variabel: Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	Variabel: Lingkungan Kerja Karyawan	Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

²⁸ Abdul Rachman Saleh, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang" *Jurnal Among Makarti* 11, No. 21 (2018).

²⁹ Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prproduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau" *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 (2016).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	Karyawan		kerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ³⁰

Berdasarkan skripsi yang ditulis oleh Azalia Nabila Putri, IAIN Ponorogo tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 73%, Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 15,4%, dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 11,6%.³¹

Imroatul Hanifatun Imma, IAIN Tulungagung tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, Disiplin kerja, berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, serta

³⁰ Safitri Indriyani, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Future” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

³¹ Azalia Nabila Putri, “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019).

Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.³²

Abdul Rachman Saleh, STIE AMA Salatiga tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,051, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,325, Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,122, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (-0,020).³³

Swandono Sianaga, Universitas Riau tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.³⁴

³² Imroatul Hanifatun Imma, “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar” (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2019).

³³ Abdul Rachman Saleh, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Jurnal Among Makarti* 11, No. 21 (2018).

³⁴ Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau” *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 (2016).

Safitri Indriyani, Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2016 yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: pelatihan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,303, disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,321.³⁵

Berdasarkan Tabel 2.1 mengetahui bahwa penelitian ini mengkaji teori yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, namun penelitian ini berdasarkan konsep disiplin kerja teori dari Hasibuan, yang menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan di perusahaan, sedangkan teori Nitisemito menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam penelitian terdahulu Azalia Nabila Putri dan Safitri Indriyani menggunakan teori disiplin kerja dari Singodimejo yang menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Penelitian terdahulu oleh Imroatul Hanifatun Imma menggunakan teori disiplin kerja dari H. Simanora yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja

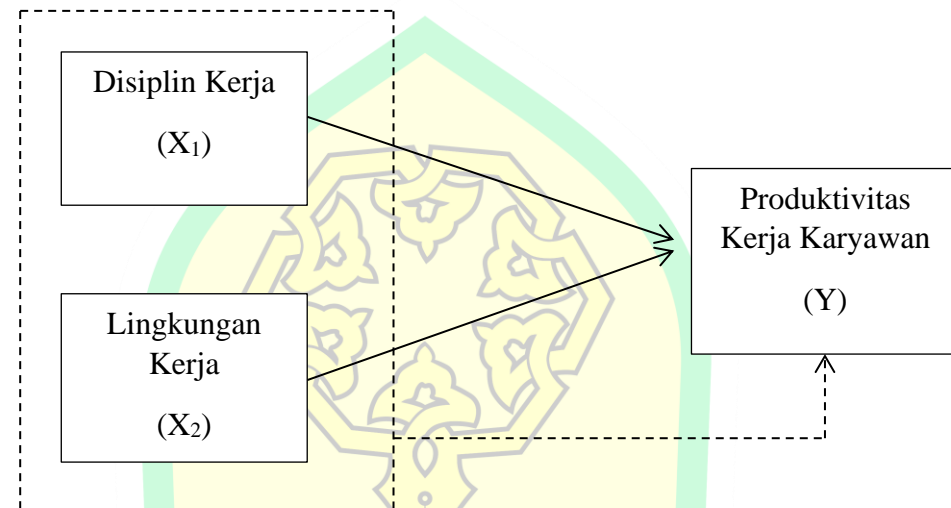
³⁵ Safitri Indriyani, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Future” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

didalam perusahaan. Dalam penelitian terdahulu oleh Abdul Rahman Saleh menggunakan teori disiplin dari Sastro hadiwiryo yang menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patut, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis dan tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya, sedangkan penelitian terdahulu oleh Swandono Sinaga menyatakan lingkungan kerja menggunakan teori Sedarmayanti yang menyatakan lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang berkerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan walaupun kelompok.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel penelitian yang akan diteliti. Jadi kerangka berfikir dapat menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen.³⁶ Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut. Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka Berfikir menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di UD Tjipa Putra Plasindo Ponorogo

³⁶ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 66.



Keterangan :

—————> = Secara Parsial
 - - - - -> = Secara Simultan

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.³⁷ Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

³⁷ Ibid., 68.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

H_{o1} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H_{a1} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

H_{o2} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H_{a2} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

H_{o3} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_{a3} : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang obyektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik.¹ Penelitian kuantitatif diterapkan untuk melihat hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai predikat.²

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Data diperoleh dari karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Dengan menggunakan angket yang disebar ke seluruh karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

¹ Asep Hermawan, *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: LPFE Trisakti, 2003), 3.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu sebagai berikut: ³

- 1) Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
- 2) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. ⁴

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal	Sumber
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri	1-2 3-4 5-6 7-8	Mulyadi

³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 4.

⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal	Sumber
		keluaran dan masukan	e. Mutu f. Efisiensi	9-10 11-12	
2.	Disiplin Kerja (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan.	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	13-14 15-16 17-18 19-20 21-22 23-24 25-26 27-28	Malayu Hasibuan
3.	Lingkungan Kerja	segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankanny a.	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas	29-30 31-32 33-34	Alex Nitisemito

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai April 2021.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda, hewan tumbuhan dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.⁵

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu semua karyawan yang bekerja di Ud. Tjipta Putra Plasindo yang berjumlah 70 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel.⁶ Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 70 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁷

⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 61.

⁶ Ibid., 62

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 140.

E. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran skala interval yaitu teknik *agreedisagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban dalam berbagai rentang nilai 1 sampai dengan 4.⁸

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pembuatan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukurannya.⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 156-157.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),

tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan.¹⁰

Penelitian ini menggunakan kata-kata Sangat Setuju (SS), Setuju(S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

G. Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validits rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.¹¹

Untuk menguji validitas suatu data, dengan rumus korelasi yang dapat digunakan yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

¹⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 104.

¹¹ Tukiran Taniredja and Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: alfabeta, 2012), 133-134.

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah sampel atau subjek

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan skor y

Y = jumlah total skor x

X = jumlah skor y

X^2 = jumlah dari kuadrat x

Y^2 = jumlah kuadrat y

Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sudah valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dipastikan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid. Suatu Instrumen penelitian dikatakan valid apabila:¹²

1) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,361.

2) Koefisien korelasi *product moment* $>$ r -tabel (; $n-2$) n = jumlah sampel.

3) Nilai $\text{sig} \geq \alpha$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan dapat

¹² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Undip, 2013), 52-54.

menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.¹³ Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantap. Dalam pengertian alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan.¹⁴ Hasil penelitian uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari $\alpha < 0,60$.¹⁵

H. Teknik Pengolahan dan Analisis data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* satu arah. Untuk pengambilan kesimpulan ini untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal sebaliknya Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.¹⁶

¹³ Ibid., 135.

¹⁴ Elta Mamang Sangadji, *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), 145.

¹⁵ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 158.

¹⁶ Ibid., 225.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas¹⁷

c. Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.¹⁸ Untuk autokorelasi dalam model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson ketentuan sebagai berikut.¹⁹

Tabel 3.2
Kriteria Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - d_U < d < 4 - d_L$

¹⁷ Ibid., 227.

¹⁸ Ibid., 159.

¹⁹ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 80.

Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Terima	$dU < d < 4 - dU$
---	--------	-------------------

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dapat membuat model regresi yang baik. Uji Glejser dapat dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menguji tingkat signifikansinya. Dilakukan untuk merespon variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\alpha > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.²⁰

2. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana ialah metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:²¹

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

²⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 226.

²¹ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 149.

- α : Konstanta
 b : Koefisien regresi
 X : Variabel independen
 e : Error

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Regresi yang digunakan sebagai berikut:²²

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

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja karyawan

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel

²² Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 160.

independen (Y). Untuk pengujian ini menggunakan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 (5%).²³ Hipotesis dapat diterima taraf signifikannya $(\alpha) < 0,05$ dan hipotesis dapat ditolak taraf signifikannya $(\alpha) > 0,05$, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian signifikannya dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.²⁴ dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dengan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase

²³ Ibid., 161.

²⁴ Ibid., 162.

perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah.²⁵



²⁵ Ibid., 164.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Pada tahun 2015 Bapak Setijo Eko Wahono mendirikan usaha yang bernama UD Tjipta Putra Plasindo. Usahanya yaitu wakul dan kantong plastik yang letaknya ada di Ponorogo. Awal pertamanya Bapak Setijo Eko Wahono berkerja di pabrik wakul dan kantong plastik. Bapak Setijo Eko Wahono berkerja dirumah kakaknya yang berada di daerah Lumajang sekitar 1 tahun. Setelah itu punya ide untuk mendirikan usaha di ponorogo seperti kakaknya yang ada di Lumajang. Kakaknya sangat mendukung untuk adiknya berusaha karena di Ponorogo belum ada usaha wakul dan kantong plastik.¹

Pada tahun 2020 usaha wakul dan kantong plastik ini semakin berkembang dan membangun pabrik yang besar. Usaha wakul dan kantong plastik ini dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi penduduk sekitarnya maupun dari luar Ponorogo. Berdirinya usaha ini dapat membantu pertumbuhan perekonomian di Ponorogo. Pada awalnya UD Tjipta Putra Plasindo ini mempunyai karyawan 35 orang semakin meningkat usahanya menjadi 70 orang proses pembuatan wakul dan kantong plastik. Seiring berkembangnya di UD Tjipta Putra Plasindo semakin maju dan permintaan pasar dari luar semakin meningkat, maka karyawan yang dimiliki juga semakin bertambah dan produksi wakul dan kantong plastik ini semakin meningkat. Pada awalnya UD Tjipta Putra Plasindo masih mempunyai alat

¹ Diana Binti M, Observasi , 12 April 2021.

mesin sedikit dengan berjalannya waktu semakin berkembang dengan baik alat mesinnya juga bertambah.²

Saat ini perkembangan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo masih berkembang secara pesat. Dapat dibuktikan dengan bertambahnya karyawan dan tempat kerja semakin luas. Wakul dan kantong plastik ini disukai oleh sebagian masyarakat Ponorogo maupun luar Ponorogo. Produk ini menghasilkan kualitas yang baik dan dijual dengan harga terjangkau.³

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} adalah 0,361.

a. Validitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,382	0,361	Valid
2.	0,379	0,361	Valid
3.	0,341	0,361	Tidak Valid
4.	0,618	0,361	Valid

² Ibid.,

³ Ibid.,

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
5.	0,522	0,361	Valid
6.	0,485	0,361	Valid
7.	0,584	0,361	Valid
8.	0,716	0,361	Valid
9.	0,427	0,361	Valid
10.	0,500	0,361	Valid
11.	0,361	0,361	Valid
12.	0,397	0,361	Valid
13.	0,406	0,361	Valid
14.	0,385	0,361	Valid
15.	0,631	0,361	Valid
16.	0,553	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 16 item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) terdapat 1 item yang tidak valid sebab nilai $r_{hitung} < 0,361$. Jadi 15 variabel disiplin kerja (X1) yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.2

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
---------	--------------------	-------------------	------------

1.	0,559	0,361	Valid
2.	0,651	0,361	Valid
3.	0,533	0,361	Valid
4.	0,639	0,361	Valid
5.	0,701	0,361	Valid
6.	0,509	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 6 item pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki $r_{hitung} > 0,361$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel lingkungan kerja (X2).

c. Validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,440	0,361	Valid
2.	0,233	0,361	Tidak Valid
3.	0,459	0,361	Valid
4.	0,382	0,361	Valid
5.	0,445	0,361	Valid
6.	0,518	0,361	Valid

7.	0,520	0,361	Valid
8.	0,733	0,361	Valid
9.	0,620	0,361	Valid
10.	0,595	0,361	Valid
11.	0,521	0,361	Valid
12.	0,333	0,361	Tidak Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 12 item pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) terdapat 2 item yang tidak valid sebab nilai $r_{hitung} < 0,361$. Jadi 10 variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah baik. Variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.⁴ Berikut ini hasil uji reliabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas	Keterangan

⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 158.

1.	Disiplin Kerja	0,782	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,666	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan	0,718	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan sudah dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berkerja di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo yang berjumlah 70 orang atau responden. Hasil deskripsi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Data terkait jenis kelamin responden yang menjawab kuesioner ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Deskripsi data karyawan jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	58	83%
Perempuan	12	17%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo yang menjadi responden berjumlah 70 orang. Dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki 58 responden (83%) dan yang berjenis kelamin perempuan 12 responden (17%). Jadi, karyawan yang berkerja di UD. Tjipta Putra Plasindo yang paling dominan adalah karyawan laki-laki.

2. Usia Responden

Usia responden yang menjawab kuesioner penelitian ini terdiri dari berbagai golongan usia mulai 16 – 50 tahun. Deskripsi usia responden ditunjukkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6

Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
16 – 20 tahun	5	7%
21 – 25 tahun	24	34%
26 – 30 tahun	25	36%
>30 tahun	16	23%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karyawan yang berkerja di UD. Tjipta Putra Plasindo yang menjadi responden 16-25 tahun sebanyak 5 orang (7%), 21-25 tahun sebanyak 24 orang (34%), 26-30 tahun sebanyak 25 orang (36%), dan yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 16 orang (23%). Jadi, karyawan yang berkerja di UD. Tjipta Putra Plasindo yang paling dominan adalah yang berusia 26-30 tahun.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka residul berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,54004527
Most Extreme	Absolute	0,046

Differences	Positive	0,046
	Negative	-0,041
Kolmogorov-Smirnov Z		0,386
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,998

Sumber: hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual $0,998 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual berdistribusi terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,894	1,973		2,481	0,016
	Disiplin Kerja	-0,061	0,037	-0,211	-1,654	0,103
	Lingkungan Kerja	-0,015	0,061	-0,031	-0,244	0,808

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,103 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,808 > 0,05$, Sehingga semua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,736 ^a	0,542	0,528	1,563	1,918

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* yang diperoleh sebesar

1,918. Nilai D_u untuk $N = 70$, $k = 2$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 1,6715 dan $4 - dU = 4 - 1,6715 = 2,3285$. Karena nilai $dU < DW < 4 - dU$ atau $1,6715 < 1,918 < 2,3285$ maka tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila variabel independen nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,875	1,143
Lingkungan Kerja	0,875	1,143

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,143 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,143. Nilai VIF kedua variabel < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dan disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Berikut hasil dari pengujian regresi sederhana:

a. Pengaruh X1 terhadap Y

1) Model Regresi

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,188	4,017		3,283	0,002
Disiplin Kerja	0,427	0,073	0,576	5,805	0,000

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,188 + 0,427X_1 + e$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 13,188 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas kerja karyawan sebesar 13,188 satuan.

Koefisien (b_1)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,427 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Artinya, ketika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Jika disiplin kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo akan mengalami naik sebesar 0,427 satuan.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H_{a1} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Koefisien Determinasi Antara X1 dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,576 ^a	0,331	0,322	1,875

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,331 atau 33,1% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo sebesar 33,1% sedangkan 66,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,576 hal ini menunjukkan hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo adalah 0,576 dan termasuk hubungan yang cukup kuat.

b. Pengaruh X2 terhadap Y

1) Model Regresi

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,168	2,428		,307	0,000
Lingkungan Kerja	0,773	0,115	0,633	6,741	0,000

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.13 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,168 + 0,773X_2 + e$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 20,168 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo sebesar 20,168.

Koefisien (b_2)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,773 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Artinya, ketika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo akan naik sebesar 0,773 satuan.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

H₀₂: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi antara X2 dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,633 ^a	0,401	0,392	1,775

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,401 atau 40,1% yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar

40,1% sedangkan 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,633 hal ini menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo adalah 0,633 dan termasuk hubungan yang kuat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,558	3,499		2,160	0,034
Disiplin Kerja	0,298	0,065	0,402	4,552	0,000
Lingkungan Kerja	0,600	0,108	0,491	5,554	0,000

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,558 + 0,298X_1 + 0,600X_2 + e$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 7,558 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo sebesar 7,558.

Koefisien (b_1)

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,298 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Artinya, ketika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo akan mengalami peningkatan. Jika disiplin kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo akan naik sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Koefisien (b_2)

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,600 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Artinya, ketika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo akan mengalami peningkatan. Jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo

Ponorogo akan naik sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,793	2	96,896	39,670	0,000 ^a
	Residual	163,650	67	2,443		
	Total	357,443	69			

Sumber: hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji F Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

c. Uji t

Untuk pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individual mempengaruhi

variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Hipotesis diterima jika taraf signifikan $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan $> 0,05$. Hasil pengujian parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,558	3,499		2,160	0,034
Disiplin Kerja	,298	0,065	0,402	4,552	0,000
Lingkungan Kerja	0,600	0,108	0,491	5,554	0,000

Sumber: hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 4.17 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
- Berdasarkan hasil pengujian parsial dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{05} ditolak dan H_{a5} artinya lingkungan kerja

berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736 ^a	0,542	0,528	1,563

Sumber: hasil olah data SPSS 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 Menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,542 atau 54,2% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan 45,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo adalah 0,736 dan termasuk hubungan yang kuat.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan secara statistik dapat dilihat secara simultan seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,331 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 33,1% sedangkan 66,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Imroatul Hanifatun Imma yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecap cemara food blitar.⁵ Hasil

⁵ Imroatul Hanifatun Imma, "Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar" (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2019).

penelitian ini sesuai dengan teori Panji Anoraga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶

Disiplin kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan akan membuat pekerjaan dapat tercapai dan tepat waktu sesuai target. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang rendah disiplin kerjanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,401 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,1% sedangkan 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

⁶ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 178-179.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Abdul Rahman Saleh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang.⁷ Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Panji Anoraga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam berkerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tidak bosan dalam berkerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti kebersihan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman dan senang. Selain itu UD Tjipta Putra Plasindo untuk menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.

⁷ Abdul Rachman Saleh, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang" *Jurnal Among Makarti* 11, No. 21 (2018).

⁸ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 178-179.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo yang berarti H_{03} dan H_{a3} diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F mempunyai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.670 > 3,13$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,542 atau 54,2% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan 45,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut teori Panji Anoraga adanya dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.⁹ Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori tersebut, bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.

⁹ Ibid.,

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan

terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 54,2% sedangkan 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo dan bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Pemilik UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang kurang disiplin kerjanya. Selain itu UD Tjipta Putra Plasindo untuk menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.
2. Bagi karyawan harus menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan, senantiasa mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi tingkat kehadiran tepat waktu. Kerena dengan adanya dukungan disiplin kerja yang baik, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan terwujud sesuai yang diharapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel kompensasi dan motivasi kerja menggunakan metode regresi linier sehingga masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dapat terselesaikan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, Panji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip, 2013.
- H. Mansyur Ramly, Veithazal Rivai Zainal Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014
- Hasibuan, Malayu *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 1990.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hermawan, Asep. *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: LPFE Trisakti, 2003.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media, 2015.
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1992.
- Rahman, Mariati. *Ilmu Administrasi* Makasar: Sah Media, 2017.
- Rusdiana. *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Sangadji, Elta Mamang. *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.

- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010.
- Sedamayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 1996.
- Simanjuntak, Payman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011.
- Simanora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY, 2015.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Taniredja, Tukiran and Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.

Skripsi:

- Imma, Imroatul Hanifatun. “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar” Skripsi, IAIN Tulungagung, 2019.
- Indriyani, Safitri. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Future” Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Putri, Azalia Nabila. “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019.

Jurnal:

- Elisa Nurisa S., B. Tewal, G. Lumintang. “Pengaruh Karakteristik Perkerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulut” *Jurnal EMBA* 6, No. 4 2018.
- Jalil, Prayogi Abd. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara,” *Jurnal Manajemen Bisnis* 8, No. 01 (2018).
- Labudo, Yusritha. “Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, No. 3 2018.
- Munir, dan Suseno. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Sanggan (Studi Kasus Pada PT Gudang Garam) Tbk) ” *Jurnal Cendekia* 11, No.2 2013.
- Purnami, Ni Made Ita. Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen* 8, No. 9 2019.
- Putri, Azalia Nabila. “Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta” Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019.
- Radito. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai” *JURNAL IBMA*. No. 2 2016.
- Rismayadi, Budi. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Karawang: Jurnal, 2014.
- Saleh, Abdul Rachman. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” *Jurnal Among Makarti* 11, No. 21 2018.
- Sinaga, Swandono. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau” *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 2016.

- Siti Salami, Indah Rachmatiah. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Sutoyo. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis* 4, No.3 2016.

