

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. ARTINDO BANGUNAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

HANIFAH MAHARANI

64207446

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

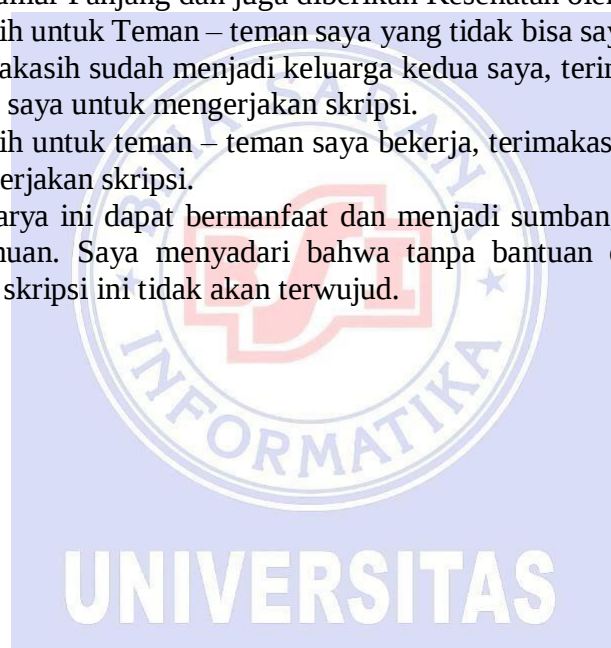
LEMBAR PERSEMBAHAN

“Rasakan setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

Dengan penuh rasa Syukur dan bangga, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Puji dan Syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillahirrabbiilamin saya ucapkan atas dukungan dan doa dari orang – orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya untuk selesainya skripsi ini, yang merupakan rangkaian dari tugas akhir yang harus diselesaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan.
2. Kedua Orang Tua saya tercinta yaitu bapak Sugiharto dan Ibu Sularsih terimakasih selalu memberikan semangat, selalu memberikan dukungan doa, tenaga, pikiran sampai prosesnya selesai.
3. Terimakasih untuk dosen pembimbing akademik saya bapak Arief Satriansyah, S.E, M.M yang membimbing saya selama ini dengan baik, semoga selalu diberikan umur Panjang dan juga diberikan Kesehatan oleh Allah SWT.
4. Terimakasih untuk Teman – teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih sudah menjadi keluarga kedua saya, terimakasih yang sudah membantu saya untuk mengerjakan skripsi.
5. Terimakasih untuk teman – teman saya bekerja, terimakasih sudah membantu saya mengerjakan skripsi.

Semoga karya ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangsih bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak, skripsi ini tidak akan terwujud.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanifah Maharani
NIM : 64207446
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Artindo Bangunan”**, adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 09 Januari 2025

Yang Menyatakan,



Hanifah Maharani

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanifah Maharani
NIM : 64207446
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Artindo Bangunan”**, ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository **Universitas Bina Sarana Informatika**.

Penulis bersedia bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 09 Januari 2025

Yang Menyatakan,



Hanifah Maharani

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Hanifah Maharani
NIM : 64207446
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Artindo Bangunan

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 03 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Arief Satriansyah, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Faif Yusuf, S.E., M.M.

Penguji II : Ade Sri Mulyani, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Artindo Bangunan” adalah hasil karya tulis asli Hanifah Maharani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saya, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruh karya tulis ini, tanpa seizin peneliti.

Redensi kepastakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin peneliti dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya. Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini :

Nama	: Hanifah Maharani
Alamat	: Jl. Pangkalan Jati RT 007 RW 013 Kel. Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Jakarta Timur
No. Telp	089636364020
Email	: hanifahmaharani.fm24@gmail.com



SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hanifah Maharani
NIM : 64207446
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Artindo Bangunan”**, merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan/instansi/lembaga manapun.

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 09 Januari 2025

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing



Arief Satriansyah, S.E., M.M

Hanifah Maharani



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Nama : Hanifah Maharani
Nim : 64207446
Dosen Pembimbing : Arief Satriansyah, S.E., M.M
Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Artindo Bangunan”

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	21/Okttober/2024	Bimbingan 1 Dan Pengajuan Judul	
2	11/November/2024	Pengajuan Bab 1	
3	02/Desember/2024	Revisi Bab 1 Dan Pengajuan Bab 2	
4	16/Desember/2024	Revisi Bab 2 Dan Pengajuan Bab 3	
5	06/Januari/2025	Revisi bab 3 Dan Pengajuan Bab 4	
6	08/Januari/2025	Revisi Bab 4 Dan Pengajuan Bab 5	
7	09/Januari/2025	Pengajuan Keseluruh	
8	10/Januari/2025	Revisi Keseluruh Dan Daftar Sidang	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 14 Oktober 2024

Diakhiri pada tanggal : 10 Januari 2025

Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

Arief Satriansyah, S.E., M.M

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan ramhat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baol. Skripsi pada program sarjana ini penulis sajikan dalam betuk buku yang sederhana. Adapun judul skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Artindo Bangunan”

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinakan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rekor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
3. Arief Satriansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing
4. Staff / karyawan / dosen dilingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
5. Bapak Ramses J. Panjaitan selaku owner CV. Artindo Bangunan
6. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
7. Rekan – rekan mahasiswa kelas 64.8A.11

Penulis menyadari penuh dalam menyelesaikan skripsi ini terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan akan adanya saran dan kritik dari semua kalangan guna perbaikan terhadap pembuatan laporan selanjutnya. Dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga dengan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan kepada pembaca pada umumnya.

Jakarta, 09 Januari 2024

Penulis,

Hanifah Maharani

ABSTRAK

Hanifah Maharani (64207446), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Artindo Bangunan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Artindo Bangunan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif statistic, dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh kuesioner. Sampel dala penelitian ini sebanyak 51 responden. Data pada penelitian ini dioleh dengan menggunakan Software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini emnunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat disimpulkan bawah H_a ditolak dan H_o diterima, disiplin kerja (X2) sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o di tolak. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama memiliki variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen Produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan (Y). Atau dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

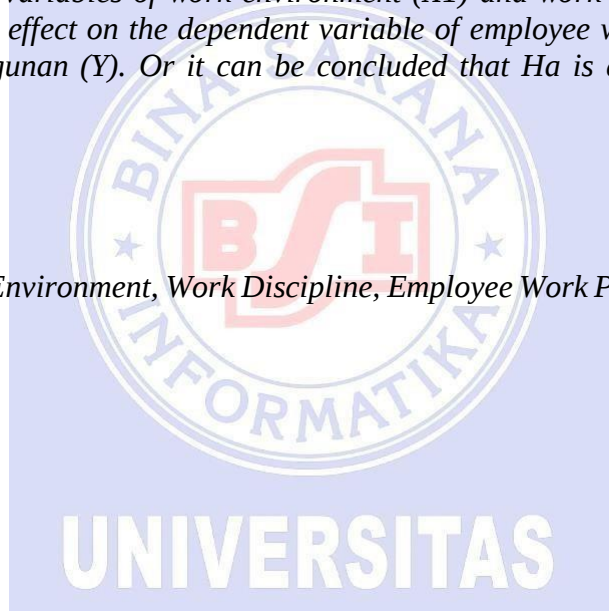


ABSTRACT

Hanifah Maharani (64207446), “The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Work Productivity at CV. Artindo Bangunan”.

This study aims to examine the influence of work environment and work discipline on employee work productivity at CV. Artindo Bangunan. This study is a statistical quantitative study, with data collection techniques used by questionnaires. The sample in this study was 51 respondents. The data in this study were processed using SPSS Software version 26. The results of this study indicate that the Work Environment (X1) has a negative and significant influence on employee work productivity, or it can be concluded that H_a is rejected and H_o is accepted, work discipline (X2) so it can be concluded that the work discipline variable has a positive and significant influence on employee work productivity, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected. The work environment and work discipline together have independent variables of work environment (X1) and work discipline (X2) that have a significant effect on the dependent variable of employee work productivity at CV. Artindo Bangunan (Y). Or it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Work Productivity.



DAFTAR ISI

Lembar Judul Skripsi	i
Lembar Persembahan	i
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Lembar Persetujuan dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta	v
Surat Pernyataan Kebenaran/Keabsahan Data	vi
Lembar Konsultasi Skripsi	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Deskripsi Konseptual	11
2.2. Penelitian Yang Relevan	24
2.3. Kerangka Berpikir	27
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Rancangan Penelitian	29
3.2. Variabel dan Definisi Operasional	29
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.5. Metode Pengumpulan Data	31
3.6. Instrumen Penelitian	32
3.7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Hasil Penelitian	37
4.2. Uji Kualitas Data	38
4.3. Uji Asumsi Klasik	41
4.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	44
4.5. Uji Hipotesis	45

4.6. Pembahasan dan Hasil Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Kesimpulan.....	50
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	54
SURAT KETERANGAN PKL/RISET	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	27
-------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan	6
Tabel II.1	Penelitian Yang Relevan	24
Tabel III.1	Definisi Operasional	30
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	39
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	40
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas	42
Tabel IV.9	Hasil Uji Heterokedastisitas	43
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	43
Tabel IV.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	44
Tabel IV.12	Hasil Uji T (Parsial)	45
Tabel IV.13	Hasil Uji F (Simultan).....	46
Tabel IV.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup	54
Surat Keterangan Pkl/Riset.....	55
Lampiran-Lampiran.....	56



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, karena berkontribusi terhadap berfungsinya sumber daya lainnya dengan lebih baik. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola baik agar dapat tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Untuk tumbuh produktif, kunci utama dalam sebuah bisnis adalah keseimbangan. Perkembangan kegiatan dan organisasi perusahaan sangat bergantung produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Dengan penataan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan pegawai mampu bekerja secara produktif. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah produktivitas karyawannya.

Karyawan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan dirinya atau masyarakat. Karyawan juga merupakan faktor penting dalam menentukan keuntungan dan kemajuan perusahaan. Artinya karyawan mempunyai kewajiban yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan menghasilkan keuntungan dan tujuan perusahaan.

Untuk mencapai suatu tujuan bisnis, permasalahan yang dihadapi tidak hanya peralatan kerja, bahan baku, mesin produksi, lingkungan kerja tetapi juga sumber daya manusia. Suatu perusahaan sudah menggunakan alat - alat teknologi yang canggih, namun hal tersebut tidak ada artinya bagi kehidupan suatu perusahaan tanpa peran sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik dan cepat, sehingga memerlukan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu

hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi karena produktivitas merupakan suatu hal yang memungkinkan adanya partisipasi dalam pemerintahan daerah, oleh karena itu instansi pemerintah hendaknya berusaha menjamin bahwa faktor - faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara optimal, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memberikan rasa nyaman bekerja lebih baik untuk mencapai produktivitas kerja paling banyak, seperti yang ditunjukkan oleh Mubyarto (2001:1).

Produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda, dimana peningkatan produksi akan membawa pada hasil yang diperoleh. Peningkatan *output* tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas karena produktivitas dapat meningkat meskipun produktivitas dinaikkan atau diturunkan. Jika karyawan lebih produktif dalam pekerjaannya, namun produksi perusahaan secara keseluruhan menurun, hal ini mungkin disebabkan oleh penurunan permintaan pasar atau keterbatasan sumber daya produksi. Terkadang perusahaan melakukan pemangkasan biaya dengan mengurangi tenaga kerjanya, meskipun hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja namun karena jumlah karyawan berkurang maka *output* secara keseluruhan dapat menurun. Pada saat yang sama, peningkatan produktivitas memberikan hasil dan memperbaiki cara produksi. Pertumbuhan ini lebih disebabkan oleh perencanaan yang tepat seperti teknologi permesinan, investasi dan efisiensi yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan semua yang berada disekeliling karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bisa mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mempunyai peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Enny (2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja fisik yaitu seperti kursi, meja dan lingkungan umum (kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, mekanis, bau tidak sedap dan lainnya). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan di antara atasan maupun sesama rekan kerja.

Selain itu, yang dapat menentukan produktivitas kerja yang baik adalah disiplin adalah suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh serta bertanggung jawab. Disiplin diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Disiplin karyawan memainkan peran 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. Disiplin kerja adalah manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Radito (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Radito, 2016).

CV. Artindo Bangunan merupakan salah satu perusahaan distributor yang menyediakan produk – produk bahan bangunan dan sistem konstruksi di Jabodetabek.

Bermula dari satu perusahaan di daerah cawang, saat ini CV. Artindo Bangunan sudah mengembangkan diri menjadi beberapa perusahaan dan di bangun pada sejak tahun 2017. Perusahaan ini menerapkan sistem jam kerja mulai pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB. Karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu dituntut untuk dapat bekerja sama dengan perusahaan demi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas perusahaannya. Untuk itu, diperlukan disiplin karyawan yang berada ditempat kerja, karena sangat mempengaruhi dengan apa yang akan dilakukannya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jadi sulit berkontribusi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan bersama karyawan CV. Artindo Bangunan, karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi perhatian yang sangat penting, dan dari hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja fisik yaitu ketika pada saat melakukan proses pengangkutan barang – barang, masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan penggunaan baju, helm, dan Sepatu *safety* sebagai bentuk perlindungan keselamatan kerja, selain itu faktor cuaca juga mempengaruhi seperti ketika musim hujan datang tidak bisa mengirim ke berbagai toko – toko bangunan lainnya. Sehingga dapat mengganggu gerak karyawan dalam bekerja.

Adapun faktor lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama rekan kerja namun ada beberapa karyawan yang kurang bisa mempunyai hubungan baik antara sesama karyawan masih adanya karyawan individual kurangnya berinteraksi dan berkomunikasi, hanya berbicara ketika ada keperluan saja dan ada karyawan yang kurang bisa bekerjasama atau memperlambat proses kerja suatu tim misalkan ada karyawan yang mengulur – ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarena menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan padahal kerjasama sangat dibutuhkan untuk perusahaan dapat mencapai produktivitas yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Artindo Bangunan, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja di perusahaan ini sudah cukup baik, namun masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa tindakan indisipliner, seperti merokok di dalam ruangan kantor, tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menggunakan jam istirahat melebihi ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan karyawan, dalam lima tahun terakhir terjadi fluktuasi dalam pencapaian target produksi, dengan kecenderungan penurunan produktivitas kerja pada tahun 2022. Penurunan ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan serta kurangnya motivasi dalam bekerja. Faktor lain yang berpengaruh terhadap pencapaian target produksi adalah lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja karyawan.

Adapun data terkait produktivitas kerja karyawan dari CV. Artindo Bangunan dapat diuraikan sebagai berikut :

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Target Produksi (m ³)	Realisasi Produksi (m ³)	Produktivitas (m ³ / orang)	Tingkatan Realisasi Produksi (%)
1	2019	49	29.400	25.494	52,22	83,03%
2	2020	50	29.600	30.689	68,65	103,68%
3	2021	45	21.600	19.549	70.76	80,75%
4	2022	48	22.840	23.876	84.76	100,52%
5	2023	51	23.840	24.951	107.07	92.08%

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber : Human Resource Development CV.Artindo Bangunan 2023

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. CV. Aartindo Bangunan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka, peningkatan produktivitas tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi CV. Artindo Bangunan untuk bersaing dengan perusahaan industri distributor lainnya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan adalah dengan memberikan dengan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, tingkat kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat menjadi tolak ukur bahwa pada CV. Artindo Bangunan masih kurang dalam Produktivitas kerja karyawannya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv. Artindo Bangunan”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini menjadi syarat utama untuk menyelesaikan mata kuliah dan untuk bahan mengembangkan pemahaman bagi penulis dalam menulis karya ilmiah serta dapat meningkatkan pemahaman tentang produktivitas karyawan.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan dan juga pengalaman dalam menghadapi permasalahan yang ada di dunia kerja, serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan dunia kerja mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan petunjuk dan memberikan informasi kepada manajemen, salah satunya terkait dengan masalah yang sedang diteliti dan dapat bermanfaat bagi aktivitas perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan 3 variabel yaitu, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai X_1 dengan indikator meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan budaya organisasi. Disiplin kerja sebagai X_2 dengan indikator mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, keteraturan dalam menyelesaikan tugas, dan sikap profesional dalam menjalankan pekerjaan. Dan produktivitas kerja karyawan sebagai Y dengan indikator *output* kerja, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target individu maupun tim. Populasi pada

penelitian adalah seluruh karyawan CV. Artindo Bangunan, dan metode yang digunakan adalah kuantitatif statistik.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Untuk bab ini, berisi gambaran umum masalah yang akan peneliti lakukan, diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Untuk bab ini, menjelaskan secara teoritis mengenai variable yang diteliti yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan serta indikatornya, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Untuk 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 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk bab ini, berisi hasil dan pembahasan penelitian, implikasi, dan keterbatasan penelitian

BAB V : PENUTUP

Untuk bab ini, menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran yang berhubungan dengan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan artinya komponen organisasi yang sangat strategis. Daya saing bisnis sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia perusahaan yang unggul. Bila suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka daya saingnya dapat semakin tinggi. Manajemen sumber daya manusia merupakan keadaan yang berafiliasi dengan penggunaan sumber daya dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan dalam mencapai efisien serta efektif untuk pencapaian tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya menurut (Jannah, 2021). Sedangkan menurut (Dr. Hasmin, S.E. & Dr. Jumiaty Nurung, S.P., 2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan operasi sumber daya manusia seperti pengadaan, pengembangan, pemulihan, integrasi, pemeliharaan, dan pengadaan untuk memenuhi berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan sosial (Tamsah & Nurung, 2021).

Menurut berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, memelihara, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas

maupun kuantitas. Sasaran perusahaan dapat digunakan agar tenaga kerja mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

1. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut (Robbins, 2019) MSDM mempunyai 2 fungsi utama yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut:

a. Fungsi manajerial, meliputi:

1) *Planning*

Merupakan peran manajerial yang bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, strategi, dan rencana organisasi untuk mengoordinasikan kegiatan.

2) *Organizing*

Merupakan fungsi manajerial yang memutuskan apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukannya dan siapa yang akan melakukannya.

3) *Leading*

Merupakan peran manajemen yang mengarahkan, mengkoordinasikan pekerjaan, dan aktivitas individu dalam suatu organisasi.

4) *Controlling*

Merupakan pekerjaan manajerial yang melibatkan pemantauan atau pengawasan pekerjaan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana.

b. Fungsi operasional, meliputi:

1) Fungsi pengadaan

Merupakan proses penarikan, pemilihan, penempatan, pengarahan, dan bimbingan personel untuk memenuhi tuntutan perusahaan.

2) Fungsi pengembangan

Merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, teoretis, kontekstual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Fungsi kompensasi

Merupakan pembayaran remunerasi langsung dan tidak langsung kepada pegawai dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas layanan (output) yang mereka berikan kepada organisasi. Gagasan kompensasi yang adil, dengan mempertimbangkan pencapaian dan tugas pegawai.

4) Fungsi pengintegrasian

Merupakan bagian yang mempertemukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai dalam rangka mengembangkan rangkaian kerjasama yang saling menguntungkan. Karena menyatukan 2 tujuan atau kepentingan yang berlawanan antara pegawai dan perusahaan integrasi sangat penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia.

5) Fungsi pemeliharaan

Merupakan konsep yang bertujuan tentang membina kemitraan jangka panjang dengan memelihara atau mengembangkan jasmani, rohani, dan kesetiaan pegawai. Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) menjamin tersedianya perawatan yang memadai.

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung (Widiana, 2015).

Dari penjelasan tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai karyawan dapat menjalankan tugas dengan kondisi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam kerja.

1. Faktor – faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dari antara lain (Widyaningrum, 2019):

a. Faktor personal / individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

c. Faktor Kontekstual (Situsional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Faktor Sistem

Faktor ini terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan dan budaya organisasi.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua katageri, yakni :

- 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, siklus udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

1) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing - masing karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

b. Tingkat Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

c. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

d. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

e. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dari kata “disciple” artinya belajar. Disiplin adalah arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik. Menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja (Sari & Wasiman, 2020).

Sedangkan **Silalahi & Bangun (2020)** menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses (Silalahi & Bangun, 2020).

Sehingga. Disiplin kerja adalah bentuk adanya kesadaran karyawan dan ketersediaan karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun lisan. Artinya, kedisiplinan terbentuk tanpa adanya paksaan tapi melalui kesadaran karyawan sehingga pelaksanaan disiplin tidak hanya karena adanya hukuman, namun terbentuk dari rasa bertanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif
- b. Pengendalian kerja
- c. Perbaikan sikap

Sehingga, tujuan dari disiplin kerja untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja

Menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Hendrayani, 2020):

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah (Hasibuan, 2020):

- a. Tujuan dan Kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara baik agar karyawan dapat memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan bersungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan Teladan berperan penting dalam kedisiplinan karena pimpinan menjadikan panutan oleh para karyawannya.
- c. Balas Jasa Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- d. Keadilan Keadilan dalam dasar kebijakan pemberian balas jasa dan hukuman yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
- e. Pengawasan Melekat Dengan pengawasan yang efektif, dapat mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan dan memelihara kedisiplinan.
- f. Sanksi Atau Hukuman
- g. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.

Disiplin kerja ini dapat dilakukan dengan adanya penegasan dalam pemberian surat peringatan kepada karyawan maupun pemberian sanksi hukuman dari perusahaan. Agar terhindar dari karyawan yang selalu melanggar peraturan tata tertib perusahaan, maka pimpinan harus mengusahakan agar tingkah laku karyawan tidak akan terulang dikemudian harinya. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam Perusahaan, antara lain :

1. Disiplin harus impersonal
2. Disiplin harus bersifat konsisten
3. Disiplin harus ditegakkan seketika
4. Disiplin harus ditegakkan melalui peringatan dini
5. Disiplin harus setimpal dengan hukuman yang diberikan

Dengan memiliki kedisiplinan yang baik, maka karyawan dapat bekerja secara produktif dan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat.

2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari *produktif* yang artinya bersifat atau mampu menghasilkan (dalam jumlah besar). Menurut Salvatore pada penelitian (Engel, 2019) Produktivitas kerja merujuk pada bagaimana karyawan melihat dan berperilaku terhadap peraturan dan standar yang

ditetapkan oleh perusahaan, yang tercermin dalam tindakan dan tingkah laku mereka di perusahaan. Baik perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai produktivitas yang terus berkembang. Pemimpin mendorong peningkatan produktivitas ini untuk digunakan sebagai dasar dan penilaian untuk pencapaian di tingkat berikutnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) dari penelitian (Jeklin et al, 2019) Produktivitas mencerminkan sikap mental yang menekankan bahwa "kualitas hidup hari ini harus melebihi kemarin, dan besok harus lebih baik dari hari ini." Dalam esensi, produktivitas adalah perbandingan antara hasil atau output yang diperoleh dengan semua sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2013).

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang baik dengan menggunakan sumber daya yang ada.

1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan, perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas. Faktor - Faktor ini dapat berasal dari karyawan sendiri atau dari lingkungan perusahaan serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Lim, 2019). Menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas (Anoraga, 2018) yaitu :

- a. Motivasi Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Pendidikan
- d. Gizi dan Kesehatan
- e. Lingkungan kerja

- f. Keterampilan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan sosial
- i. Faktor produksi yang memadai
- j. Manajemen dan Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan dan sesuai dengan batasan masalah yang akan penulis lakukan dalam penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Artindo Bangunan.

2. Indikator – Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, mental dan kemampuan fisik karyawan. Menurut (Edy Sutrisno, 2017), indikator produktivitas antara lain (Sutrisno, 2020):

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

d. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

e. Efisiensi

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

f. Semangat Kerja

Berusaha menjadi lebih dari pada hari kemarin dan meningkatkan kinerja.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerja dan waktu produksi jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi, mempertahankan atau mendukung sebuah barang atau jasa bukan hanya karyawan.

Jadi, ketelibatan karyawan sebagai dari penggunaan keseluruhan sumber daya yang harus bergerak produktif guna pencapaian produktivitas yang tinggi.

Alat pengukuran produktivitas dibedakan menjadi dua macam dari pendapat yaitu (Wijaya, 2021):

1. *Value productivity*: Pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolok ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke dalam bentuk rupiah.
2. *Physical productivity*: Pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah Sumber Daya Manusia.

2.1.4 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien menurut (Fitriani, 2020). Jika terdapat lingkungan yang tidak nyaman maka akan menyulitkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Sahputra, 2020). Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Chalif, 2020).

2.1.5 Pengaruh Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan peran yang paling terpenting dalam keseluruhan Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting dan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, hal ini menyangkut tanggung jawab karyawan pada tugas kewajibannya. Dimana semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang dihasilkannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Sahputra, 2020), mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Khairunisa Nur Baiti, DKK ,2020)	Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Produktivitas kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja	Secara simultan variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

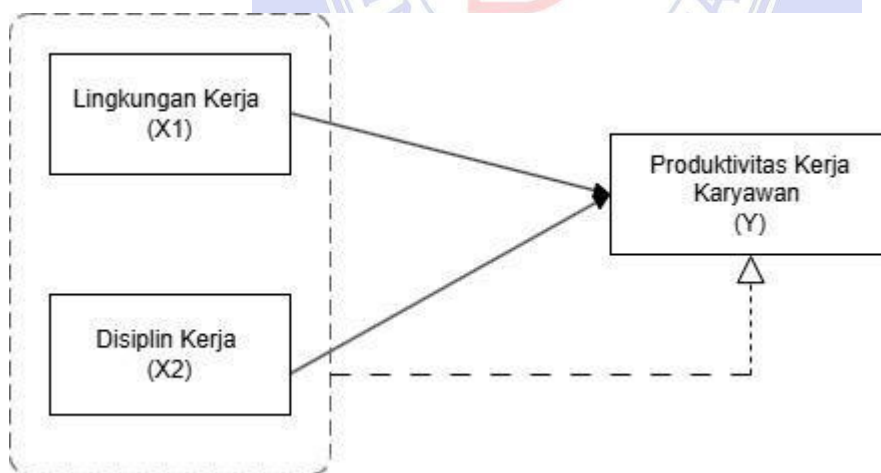
				kerja karyawan.
2.	(Chalif Ahmad Sahputra, 2020).	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara v PKS (pabrik kelapa sawit) inti Sei rokan kabupaten rokan hulu	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa secara simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan.
3.	(Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi, 2021) (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.	(Riska Dwi Setiawati, Hamzah Muhammad Mardi Putra ,2022) (Setiawati & Putra, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sakura Java Indonesia	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan, Terbukti Bahwa Terdapat Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Antara Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
5.	(Ichlasul Amal, Maulidyah Amalina Rizqi, 2022) (Amal & Rizqi, 2022)	Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Suirya Trimegah Wisesa	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Surya Trimegah Wisesa.

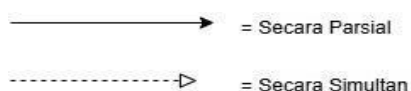
Adapun persamaan dalam peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu melakukan penelitian yang berfokus pada produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dengan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang digunakan dalam batasan penelitian dan tempat penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian sekarang yaitu berfokus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan di CV. Artindo Bangunan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Mengungkapkan bahwa pemikiran seseorang merupakan prinsip penentuan yang menunjukkan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai aspek yang seimbang dari suatu masalah menurut (Sugiono, 2017). Kerangka teori pemikiran berikut, yang akan menjadi dasar penelitian ini, dikembangkan oleh peneliti untuk memperjelas produktivitas kerja karyawan pada CV. Artindo Bangunan antara lain :



Keterangan :



2.4 HIPOTESIS

Hipotesis adalah Kesimpulan sementara (pertanyaan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa juga benar. Maka untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_{a1} : diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan

H_{a2} : diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan

H_{a3} : diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang obyektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (*dependen*). Data diperoleh dari karyawan di CV. Artindo Bangunan. Dengan menggunakan kuisioner yang disebar keseluruh karyawan yang menjadi sampel di CV. Artindo Bangunan.

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

- a. Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- b. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau 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 instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.	a. Penerangan b. Tingkat Kebisingan c. suhu udara d. ruang yang dibutuhkan e. kemampuan untuk bekerja f. hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.	1 2 3 4 5 6
A2.	Disiplin Kerja (X_2)	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.	1 2 3 4 5 6
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluar dan masukan.	a. kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat Kerja d. Pengembangan diri e. Mutu F. Efisiensi	1 2 3 4 5 6

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

CV. Artindo Bangunan merupakan sebuah Perusahaan distributor yang menyediakan produk – produk bahan bangunan dan sistem kontruksi di Jabodetabek, berlokasi di Jln. Pondok Kopi Ujung No.89, kec. Duren Sawit, kota. Jakarta Timur, Dki Jakarta (13460). Telah berdiri sejak tahun 2017. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024 hingga Desember 2024.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek / subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di CV. Artindo Bangunan yang berjumlah 51 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 51 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara serta kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, kuesioner 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 akan diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran skala interval dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pembuatan instrument harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukurannya (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skor skala likert sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut menurut (Ghozali, 2016).

- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid
- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel, jika jawaban terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas

menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* pada aplikasi SPSS. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametrik. Dalam penelitian ini, Teknik uji normalitas yang digunakan adalah *one sampel Kolmogorov Smirnov test*, yaitu penguji dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikan 0,05 (Sugiyono, 2020).

1. Apabila nilai *sig* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Apabila nilai *sig* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya Variabel *inflation Factor* /VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu $VIF < 10$
2. Besarnya *Tolerance* Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai *Tolerance* $< 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model pengujian regresi yang baik dilakukan adalah tidak terjadi heteroskedastisitas menurut (Suliyanto 2016). Dalam pengujian ini melihat pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah dipresiksikan dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola secara teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Regresi yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- | | |
|----------------|---------------------------------------|
| Y | : Produktivitas Kerja Karyawan |
| a | : Konstanta |
| b | : Koefisien regresi |
| X ₁ | : Lingkungan Kerja |
| X ₂ | : Disiplin Kerja |
| e | : Standar error / Variabel pengganggu |

5. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. pengujian t – statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t dilakukan dengan ketentuan, sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%), maka secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu pula dengan sebaliknya menurut (Ghozali, 2016).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil, berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Dan jika nilai mendekati satu, berarti

variabel – variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin penting suatu variabel, malah digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

4.1 Hasil Penelitian

Dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 1

No	Usia	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	< 20 Tahun	8	15,7%
2.	21 – 30 Tahun	33	64,7%
3.	31 – 40 Tahun	9	17,6 %
4.	41 – 50 Tahun	1	2%
5.	> 50 Tahun	0	0%
Jumlah		51	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan responden berdasarkan usia, maka dari 51 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh berusia 21 – 30 tahun yakni sebesar 64,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. Artindo Bangunan adalah berusia antara 21 – 30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 2

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	Laki – Laki	31	60,8%
2.	Perempuan	20	39,2%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, yakni tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin, maka dari 51 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki yakni sebesar 60,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. Artindo Bangunan adalah laki – laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3

No	Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1.	SMA	36	70,5%
2.	Diploma Tiga (D3)	1	2 %
3.	Sarjana Pertama (S1)	14	27,5%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan table diatas yakni tanggapan responden berdasarkan Pendidikan terakhir, maka dari 51 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh SMA yakni sebesar 70,5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. Artindo Bangunan adalah Pendidikan terakhir SMA.

4.2 Uji Kualitas Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner, Microsoft Excel, dan *software SPSS (Statistical Package For The Social Sciens)* 26 For Windows, yang dapat menjelaskan variabel – variabel yang diteliti yakni variabel

independent (variabel bebas) yakni Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Dimana r_{tabel} adalah 0,281

a. Lingkungan Kerja Karyawan

Tabel IV.4

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	P1	,906	,281	Valid
2.	P2	,841	,281	Valid
3.	P3	,852	,281	Valid
4.	P4	,888	,281	Valid
5.	P5	,875	,281	Valid
6.	P6	,738	,281	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan dari semua R hitung lebih besar dari R tabel. Yang dimana nilai signifikansi (α) ditetapkan sebesar 0,05 sudah menjadi aturan umum, berarti probabilitas lingkungan kerja tersebut sama hanya 5%. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi berarti hasil penelitian dianggap signifikan. Dapat dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (51-2) = 49$ dan $\alpha = 5\%$ maka dengan nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebesar 0,281. Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja bersifat valid.

b. Disiplin Kerja

Tabel IV.5
Uji validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	P1	,822	,281	Valid
2.	P2	,781	,281	Valid
3.	P3	,484	,281	Valid
4.	P4	,820	,281	Valid
5.	P5	,715	,281	Valid
6.	P6	,849	,281	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas, nilai signifikansi (α) dalam uji validitas disiplin kerja karyawan ditetapkan sebesar 0,05 dan sudah menjadi aturan umum, berarti probabilitas disiplin kerja tersebut sam hanya 5%. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan yang lebih berarti penelitian akan dianggap lebih signifikan. Dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan dari semua R hitung $>$ R tabel, dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (51-2) = 49$ dan $\alpha = 5\%$ maka dengan signifikan $>$ 0,05 adalah sebesar 0,281. Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan – pertanyaan pada variabel disiplin kerja dalam penelitian bersifat valid.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel IV.6
Uji validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	P1	,841	,281	Valid
2.	P2	,758	,281	Valid
3.	P3	,825	,281	Valid
4.	P4	,767	,281	Valid
5.	P5	,733	,281	Valid
6.	P6	,759	,281	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.6 diatas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan dari semua R hitung lebih besar dari R tabel. Yang mana nilai signifikansi (α) yang

ditetapkan sebesar 0,05. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi berarti hasil penelitian ini akan dianggap lebih signifikan. Dapat dilihat dari rumus R tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (51-2) = 49$ dan $(\alpha) = 5\%$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah sebesar 0,281. Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah bersifat valid.

2. Uji Relibilitas

Uji Relibilitas 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* $> 0,60$.

Tabel IV.7
Hasil Uji Relibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,923	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,845	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan sudah dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi linear berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residul 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 residul tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62013709
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,086
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp.sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan dari hasil Uji normalitas pada tabel IV.6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residul $0,200 > 0,05$ sehingga residul berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residul berdistribusi terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Apabila uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2,485	1,562		1,591	0,118
	Lingkungan Kerja	0,055	0,092	0,146	0,601	0,551
	Disiplin Kerja	-0,075	0,106	-0,172	-0,708	0,483
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,551 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,483 > 0,05$, sehingga semua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskestisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara 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.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,351	2,849
	Disiplin Kerja	,351	2,849
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan			

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel IV.8 dapat diketahui bahwa nilai VIF Variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,849 dan variabel disiplin kerja sebesar

2,849. Nilai VIF kedua variabel < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dan disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5,973	2,397		2,492	,016
	Lingkungan Kerja	,220	,141	,252	1,563	,125
	Disiplin Kerja	,538	,163	,532	3,298	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel IV.9 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,973 + 0,220X_1 + 0,538X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui arti dari koefisien regresi untuk setiap variabel dalam produktivitas kerja karyawan :

- Nilai Konstanta sebesar 5,973 berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai dari produktivitas Kerja Karyawan tetap sebesar 5,973.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,220 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan variabel lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,538 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan variabel disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan .

4.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dasar pengambilan Keputusan dalam uji t berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t yaitu tingkat signifikansi $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$. Maka di peroleh t tabel = 2,010

Tabel IV.12
Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5,973	2,397		2,492	,016
	Lingkungan Kerja	,220	,141	,252	1,563	,125
	Disiplin Kerja	,538	,163	,532	3,298	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber : data diolah (2024)

- Berdasarkan uji pengaruh parsial variabel Lingkungan kerja (X_1) dengan nilai t tabel yang digunakan adalah $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$ yaitu sebesar 2,010 dimana ditemukan t hitung sebesar 1,563 $<$ t tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,125 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan, atau dapat disimpulkan bawah H_a ditolak dan H_o diterima.

2. Berdasarkan uji pengaruh parsial variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai T tabel yang digunakan adalah $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$ yaitu sebesar 2,010 dimana ditemukan t hitung $3,298 > t$ tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o di tolak.

2. Uji F (simultan)

Apabila F -hitung lebih besar dari F -tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari F -tabel, terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df_1 dan df_2 yang dapat diperoleh dengan cara berikut :

$$df_1 = \text{total variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = \text{total sampel} - \text{total independen} - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$$

$$\text{jadi, } F - \text{tabel} = 3,19$$

Tabel IV.13
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	440,666	2	220,333	30,811	,000 ^b
	Residual	343,256	48	7,151		
	Total	783,922	50			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh bahwa nilai F hitung 30,811 sedangkan F tabel 3,19. Hal ini dapat ditarik Kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai $30,811 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen Produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan (Y). Atau dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independent (X0 secara serentak terhadap variabel dependen (Y). pada tabel dibawah inii menunjukkan koefisien determinasi dari model koefisien determinasi (R Square/ R^2)

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Eror Of The Estimate
1	0,750 ^a	0,562	0,544	2,674
a. . Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel model summary tersebut dapat diketahui koefisien determinasi atau Adjusted R Squire menunjukkan nilai 0,544 artinya sebesar 54,4% dari produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya nilai 0,456 artinya sebesar 45,6 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis dari 51 responden karyawan CV.Artindo Bangunan, dapat terlihat jelas bahwa kedua variabel bebas berpengaruh penting terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya dengan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada

CV. Artindo Bangunan. Sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan baik dan terarah. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Artindo Bangunan

Berdasarkan hasil perhitungan uji T ditemukan bahwa T hitung sebesar 1,563 < t tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,125 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada CV. Artindo Bangunan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi tidak signifikan dikarenakan ada variabel – variabel lain yang lebih signifikan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti kebersihan pada CV. Artindo Banguna karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman dan senang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Artindo Bangunan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa T hitung 3,298 > t tabel 2,010 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

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 dengan target. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan oleh Perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Pada CV. Artindo Bangunan

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, F hitung 30,811 sedangkan F tabel 3,19. Hal ini dapat ditarik Kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai $30,811 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen Produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan (Y). Atau dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja, karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan. Hasil penelitian ini di dasarkan hasil perhitungan uji T ditemukan bahwa $T \text{ hitung sebesar } 1,563 < t \text{ tabel } 2,010$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,125 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, atau dapat disimpulkan bawah H_a ditolak dan H_o diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan. Berdasarkan uji pengaruh parsial variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $T \text{ tabel yang digunakan adalah } \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$ yaitu sebesar 2,010 dimana ditemukan $t \text{ hitung } 3,298 > t \text{ tabel } 2,010$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,002 < 0,05$, dan disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o di tolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan. Hasil penelitian ini didasarkan pada perhitungan uji f dengan nilai signifikansi dapat diperoleh bahwa nilai $F \text{ hitung } 30,811$ sedangkan $F \text{ tabel } 3,19$. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} >$

Ftabel, dengan nilai $30,811 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen Produktivitas kerja karyawan CV. Artindo Bangunan (Y). Atau dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk CV. Artindo Bangunan dan bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Peningkatan Lingkungan kerja, Perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, termasuk fasilitas fisik yang nyaman dan suasana kerja yang positif. Pelatihan dan pengembangan tim juga dapat meningkatkan interaksi antar karyawan.
2. Peningkatan disiplin kerja, Perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja, seperti sistem penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi. Selain itu, sosialisasi mengenai pentingnya disiplin kerja harus dilakukan secara berkala.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menggunakan regresi linier sehingga masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15190>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada. In *CV. Pena Persada* (Issue August).
- Chalif. (2020). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara v pks (pabrik kelapa sawit) inti sei rokan kabupaten rokan hulu. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*.
- Fitriani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. SAWIT RIAU MAKMUR PKS TELUK MEGA KABUPATEN ROKAN HILIR. In *Range Management and Agroforestry* (Vol. 4, Issue 1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hendrayani, H. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH NIAGA JAYA CABANG PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1). <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i1.260>
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makalah Tugas Mata Kuliah Kewirausahaan).
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2).
- Sari, C. P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3).

- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKURA JAVA INDONESIA. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. In *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Mitra Cendikia Media.
- Widiana, M. E. (2015). *Buku Referensi-Variable dan Indikator yang mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan*. Ubhara Manajemen Press.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Wijaya, C. O. M. (2021). *Produktivitas Kerja*. Kencana.

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM 64207446
 Nama Lengkap : Hanifah Maharani
 Tempat/ Tanggal Lahir : Purworejo, 24 April 2002
 Alamat lengkap : Jalan Pangkalan Jati, RT 007 /013, Kel.
 Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta
 Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta (13460)

II. Pendidikan

a. Formal

1. SDN Cipinang Melayu 08 Pagi, Lulus Tahun 2014
2. SMPN 135 Jakarta, Lulus Tahun 2017
3. SMK TRIDAYA Jakarta, Lulus Tahun 2020

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Menjadi anggota OSIS 1 periode 2018 / 2019
2. PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Kodiklat Angkatan Darat Pusat Pendidikan Kesehatan selama 3 bulan pada 2019
3. Bekerja di CV. Artindo Bangunan tahun 2023 – Sampai saat ini

Jakarta, 01 Juni 2024



Hanifah Maharani

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



CV ARTINDO BANGUNAN
BUILDING MATERIALS SUPPLIER & CONTRACTOR
Jl. Pondok Kopi Ujung No.89, Pondok Kopi, Duren Sawit, Jakarta Timur 13640
Telp. (021) 21874799, 22548079

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lulaud Retno Andayani S.E

Jabatan : Manager

Dengan ini merangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Hanifah Maharani

NIM : 64207446

Alamat : Jl. Pangkalan Jati RT 007 / 013, Jakarta Timur

Adalah benar telah melakukan Praktik Kerja Lapangan pada CV. Artindo Bangunan terhitung sejak 04 Maret 2024 sampai dengan 31 Mei 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 01 Juni 2024


(Lulaud Retno Andayani S.E)
Manager

Gypsum Board, Acoustic, GRC, Fibre Cement, Cadium Silicate, Compound/Casting Plaster, Metal Furring, Metal Stud, Hollow Steel Galvanis, Main Tee, Cross Tee, Glasswool, Aluminium Foil, Frame, Truss (Baja Ringan) and Accesories

Lampiran 3 Hasil Cek Turnitin

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ARTINDO BANGUNAN

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

10%

2

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

6%

3

repository.stei.ac.id

Internet Source

3%

4

jurnal.bsi.ac.id

Internet Source

2%

5

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

2%

6

Submitted to Universitas Mohammad Husni
Thamrin Jakarta

Student Paper

2%

Lampiran 4 kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Yth, Karyawan CV. Artindo Bangunan

Jakarta

Ditempat,

Yang terhormat para responden, saya sebagai mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Prodi Manajemen dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/I berikan akan sangat membantu penelitian ini. Kuesioner ini tentang persepsi anda sebagai karyawan di CV. Artindo Bangunan. Saya akan menjaga kerahasiaan data yang anda berikan. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

UNIVERSITAS



Hanifah Maharani

Lampiran 5 Tabel Pendukung R Tabel Signifikan 5%

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 6 Tabel Uji T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Lampiran 7 Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

Identitas responden

Nama :

Jenis Kelamin : a. laki – laki ; b. Perempuan

Usia : a. <20 tahun ;
 b. 20 – 30 tahun ;
 c. 30 – 40 tahun ;
 d. 40 tahun

Pendidikan terakhir : a. SMA / Sederajat
 b. Diploma (D3)
 c. Sarjana (S1)

Bobot Skala Likert :

Berilah tanda (X) pada tempat yang telah tersedia dengan jawaban anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

1. Sangat Tidak setuju (STS) diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Setuju (S) diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

UNIVERSITAS

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	BUTIRAN PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Penerangan						
1.	Saya merasa tingkat keterangan area kerja saya telah tercukupi dengan baik					
Tingkat Kebisingan						
1.	Saya merasa area kerja saya terhindar dari kebisingan					
Suhu Udara						
1.	Saya merasa suhu udara di area kerja saya sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja					
Ruang Yang Dibutuhkan						
1.	Saya merasa seluruh fasilitas di area kerja saya sudah memadai					
Kemampuan Untuk Bekerja						
1.	Saya merasa lingkungan Kerja yang aman, tenang, dan nyaman membuat saya berkonsentrasi dalam bekerja					
Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya						
1.	Saya merasa menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lainnya.					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

NO	BUTIRAN PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Tujuan Dan Kemampuan						
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya					
Teladan Pimpinan						
1.	Saya merasa pemimpin saya dapat dijadikan panutan dalam bekerja maupun disiplin kerja					
Balas Jasa						
1.	Saya merasa bahwa balas jasa (gaji atau upah) yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja					
Keadilan						
1.	Saya merasa dalam pembagian tugas dan keadilan dalam pemberian sanksi di CV. Artindo Bangunan sudah diterapkan dengan baik					
Pengawasan Melekat						
1.	Saya merasa pimpinan CV. Artindo bangunan rutin melakukan pengawasan dalam bekerja.					
Sanksi Hukuman						
1.	Saya merasa karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan.					

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

NO	BUTIRAN PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan						
1.	Saya merasa tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
Meningkatkan Hasil Yang dicapai						
1.	Saya merasa berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Semangat Kerja						
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan terget yang ditetapkan oleh CV. Artindo Bangunan					
Pengembangan Diri						
1.	Saya merasa hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan CV. Artindo Bangunan					
Mutu						
1.	Saya merasa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
Efisiensi						
1.	Saya merasa tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

Lampiran 8 Hasil Kuesioner

Nama Lengkap	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
Uswatun Hasanah	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Dita Amalia	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Albina	31 - 40 Tahun	Perempuan	Sarjana Pertama (S1)
pratiwi	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Irfan setiawan	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Firda N	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Tassa mandasari	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Annisa Syafitri	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Irwan S	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Kissya Aliefia Pane	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Rima Damavanti	21 - 30 Tahun	Perempuan	Sarjana Pertama (S1)
Bilqis	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Raul	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
MUHAMMAD ZA	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Rifaldi Zibran Zaen	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Tri Kurniati	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Pebrivanti	21 - 30 Tahun	Perempuan	Sarjana Pertama (S1)
kartika affianti	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Wahyudi	41 - 50 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Ibnu	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Tasya Patrisia	31 - 40 Tahun	Perempuan	SMA
Ilham ari pradana	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Alif Kamaruzaman	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Alfina Rinjani	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Muhammad Faris S	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Ika Afiani	31 - 40 Tahun	Perempuan	SMA
Reza Aulva	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Muhammad Yahya	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
raden refnaza survo	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Nurohman Alfirisi	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Ridwan	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Dely	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
Yosh	31 - 40 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Imam	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Widwi Saptono	31 - 40 Tahun	Laki - Laki	SMA
Emanuel Radho	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Lulau retno andava	21 - 30 Tahun	Perempuan	Sarjana Pertama (S1)
Irwan	< 20 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
maudy amalia utam	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
RAFI IRFAN FAR	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Diploma Tiga (D3)
Asih	31 - 40 Tahun	Perempuan	SMA
Giarto	31 - 40 Tahun	Laki - Laki	SMA
IDRIS BALILLAH	< 20 Tahun	Laki - Laki	SMA
SURYANTO WID	31 - 40 Tahun	Laki - Laki	SMA
Tono	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
akbar agus salim	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	Sarjana Pertama (S1)
Abdul Mustofa Zair	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Fuad Mustofainal A	21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SMA
Farah maulida	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA
Rido	31 - 40 Tahun	Laki - Laki	SMA

HASIL KUESIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

	A	B	C	D	E	F	G
1	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	4	4	3	3	21
5	5	4	4	4	5	3	25
6	4	4	3	3	4	4	22
7	4	4	5	3	4	5	25
8	3	4	4	3	4	4	22
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	3	3	3	5	23
11	3	3	3	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	2	4	3	4	4	20
16	3	4	4	3	4	4	22
17	2	3	3	2	4	3	17
18	3	3	3	3	3	4	19
19	5	5	5	5	5	5	30
20	2	2	2	1	2	3	12
21	3	2	3	3	3	4	18
22	3	3	5	3	4	4	22
23	4	3	4	4	5	5	25
24	4	4	4	4	4	5	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	2	3	2	2	2	4	15
27	4	3	3	3	3	3	19
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	5	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	3	3	3	3	18
34	5	4	5	5	5	4	28
35	5	4	4	4	5	5	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	5	25
38	4	4	5	4	5	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	5	4	4	4	5	26
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	5	4	4	5	5	27
43	4	3	4	5	5	4	25
44	4	3	3	5	4	5	24
45	5	5	4	5	4	4	27
46	4	4	3	5	5	4	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	3	4	3	4	4	22
50	2	1	1	2	2	3	11
51	4	5	4	5	4	4	26
52	5	4	4	5	5	5	28

HASIL KUESIONER VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

H	I	J	K	L	M	N
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	TOTAL
4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	4	5	4	24
4	4	5	4	4	4	25
5	3	4	5	4	3	24
3	3	3	3	4	3	19
4	4	5	3	4	5	25
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	4	27
4	2	3	4	5	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	3	4	4	24
2	4	5	4	4	5	24
4	4	5	4	5	4	26
2	2	3	2	4	2	15
3	3	4	3	3	3	19
4	5	5	5	5	5	29
2	3	5	3	3	3	19
5	2	5	5	3	3	23
2	3	5	1	3	1	15
4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	5	24
4	5	5	4	4	5	27
4	5	3	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	4	21
4	4	5	3	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	4	5	4	26
4	3	4	5	3	4	23
4	5	5	3	4	4	25
5	5	4	4	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27
5	5	3	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
2	3	4	2	3	3	17
5	5	4	5	4	5	28
5	5	4	5	4	5	28

HASIL KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

O	P	Q	R	S	T	U
PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	3	3	24
5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	5	5	27
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	5	4	5	26
5	4	5	3	3	4	24
3	4	3	4	4	3	21
4	5	3	2	3	1	18
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	5	3	26
4	5	4	5	4	5	27
2	2	1	3	3	4	15
3	4	3	3	3	3	19
5	5	5	4	5	4	28
2	3	4	4	5	2	20
5	3	5	5	4	2	24
3	5	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	4	3	22
4	5	4	3	3	5	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19
4	3	4	4	3	4	22
3	3	3	4	3	3	19
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
3	4	4	3	4	4	22
5	4	5	4	5	5	28
4	3	3	5	5	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
2	2	3	3	3	2	15
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	4	28

Lampiran 9 Hasil SPSS

Hasil Uji validitas X1

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,743**	,732**	,848**	,728**	,547**	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	,743**	1	,659**	,661**	,606**	,601**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	,732**	,659**	1	,657**	,742**	,555**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	,848**	,661**	,657**	1	,781**	,549**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	,728**	,606**	,742**	,781**	1	,615**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	,547**	,601**	,555**	,549**	,615**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,906**	,841**	,852**	,888**	,875**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas X2

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,551**	,236	,739**	,507**	,574**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,096	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	,551**	1	,318*	,450**	,500**	,661**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,001	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	,236	,318*	1	,230	,213	,300*	,484**
	Sig. (2-tailed)	,096	,023		,104	,133	,032	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	,739**	,450**	,230	1	,497**	,678**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,104		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	,507**	,500**	,213	,497**	1	,569**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,133	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	,574**	,661**	,300*	,678**	,569**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,032	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,822**	,781**	,484**	,820**	,715**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Y

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,635**	,723**	,536**	,466**	,555**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	,635**	1	,609**	,373**	,393**	,517**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,004	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	,723**	,609**	1	,577**	,533**	,430**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	,536**	,373**	,577**	1	,644**	,520**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	,466**	,393**	,533**	,644**	1	,461**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	,555**	,517**	,430**	,520**	,461**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,001		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,841**	,758**	,825**	,767**	,733**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	6

Hasil Uji Reliabilita X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	6

Hasil uji Reliabliti Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62013709
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,086
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp.sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2,485	1,562		1,591	0,118
	Lingkungan Kerja	0,055	0,092	0,146	0,601	0,551
	Disiplin Kerja	-0,075	0,106	-0,172	-0,708	0,483
a. Dependent Variable: Abs_res						

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,351	2,849
	Disiplin Kerja	,351	2,849
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan			

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5,973	2,397		2,492	,016
	Lingkungan Kerja	,220	,141	,252	1,563	,125
	Disiplin Kerja	,538	,163	,532	3,298	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5,973	2,397		2,492	,016
	Lingkungan Kerja	,220	,141	,252	1,563	,125
	Disiplin Kerja	,538	,163	,532	3,298	,002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	440,666	2	220,333	30,811	,000 ^b
	Residual	343,256	48	7,151		
	Total	783,922	50			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,750 ^a	0,562	0,544	2,674
a. . Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin Kerja				

