

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**MAWAHDA NASIR  
E.21.18.178**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**



# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Oleh :

MAWAHDA NASIR  
E.21.18.178

### SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 1 Juni 2022

Pembimbing I



Dr. Rahmisvari, MM  
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



La Diu Samiu, SE, MM  
NIDN. 0901029302



HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN BOALEMO

OLEH :

MAWAHDA NASIR  
E.21.18.178

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Hasmirati, S.Kom.,MM  
(Anggota Penguji)
3. Nur Rahmi, S.Pd.I, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. La Diu Samiu, SE.,MM  
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, M.Si  
NIDN. 0928116901



Syamsul, SE.,M.Si  
NIDN. 0921108502

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 1 Juni 2022  
Yang membuat pernyataan



Mawahda Nasir

## ***ABSTRACT***

***MAWAHDA NASIR. E2118178. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO DISTRICT***

*This study aims to analyze and find out how big the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee work productivity (Y). documentation to obtain data from the office. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) had a significant effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.000. Work Discipline (X1) partially has a significant effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.000. Partially, the work environment (X2) has a significant effect on employee work productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.017.*

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

## **ABSTRAK**

### **MAWAHDA NASIR. E2118178. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, jenis penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data dari kantor. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,017.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo**" dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1, Rahma Rizal, SE.,M.Ak Selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Rahmisyari, MM Selaku Pembimbing 1 dan Bapak La Diu Samiu, SE.,MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada

seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik orang tua serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	
	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	 6
2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	7
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	8
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11

2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	12
2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	14
2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai .....	17
2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai .....	18
2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai .....	20
2.1.12 Penelitian Terdahulu .....	21
2.2 Kerangka Pemikiran .....	22
2.3 Hipotesis .....	24
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....	19
3.1 Objek Penelitian .....	19
3.2 Metode Yang Digunakan .....	19
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	33
3.2.2 Operasional variabel .....	33
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	35
3.2.4 Jenis dan Teknik Pengambilan Data .....	36
3.2.5 Metode Analisis Data .....	37
3.2.6 Analisis Regresi Berganda .....	40
3.2.7 Rancangan Uji Hipotesis .....	41
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
4.1 Hasil Penelitian .....	35
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
4.1.2 Visi Dan Misi .....	36
4.1.3 Struktur Organisasi .....	37
4.1.4 Tugas dan Fungsi .....	38
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden .....	38
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel .....	41
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	45

4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.1.9 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
4.1.10 Pengujian Hipotesis.....	53
4.4 Pembahasan.....	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
 DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	

## **DAFTAR TABEL**

Halaman

Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	29
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	25
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin .....	39
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	40
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur .....	41
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden .....	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja .....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja .....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pegawai .....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi .....	51

Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda.....	
52	
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan.....	
53	
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial.....	
54	

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3.1 Struktur Analisis Regresi Berganda.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kueisoner.....	64
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian.....	69
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	85
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari BEI.....	86
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	87
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	88
Lampiran 7. Terjemahan Abstrak.....	90
Lampiran 8. Biodata.....	92

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada suatu instansi pemerintahan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh Lembaga pemerintahan, karena pegawai menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam suatu Lembaga pemerintahan. Pegawai mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh lembaga pemerintah, hal ini mengakibatkan pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting, yang akan mempengaruhi produktivitas pegawai, dan akan menjadi sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktifitas tinggi sangat diperlukan semua pihak, baik oleh perusahaan maupun lembaga pemerintah. Produktivitas kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi para pegawai terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai dan memiliki sikap mental yang baik.

Dengan demikian, pegawai yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Bayu Setiawan (2021) salah satu yang berperan penting mempengaruhi produktivitas pegawai ialah disiplin kerja. Menurut Rivai (2014 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017 : 94) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2012 : 610).

Menurut Bayu Setiawan (2021) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:16) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2015 : 56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan survei awal yang diperoleh calon peneliti dari beberapa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah produktivitas kerja pegawai yang belum terealisasi misalnya berkaitan kualitas kerja pegawai, terdapat beberapa pegawai yang belum memahami peran dan tanggungjawabnya misalnya kurang memprioritaskan pekerjaan dan tidak mengelola waktu dengan baik sehingga terdapat beberapa pekerjaan yang tertunda dan lebih banyak melibatkan orang lain untuk menyelesaiannya. Masalah yang berikut ialah yang berkaitan dengan kuantitas kerja misalnya jumlah kerja yang diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan waktu tertentu masih kurang karena beberapa pegawai beranggapan masih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga banyak

pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal lainnya yang perlu diperhatikan ialah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dengan penuh tanggungjawab dari para pegawai artinya masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan misalnya para pegawai tidak menjalankan program kerja yang diharapkan oleh pimpinan dengan baik sehingga terdapat beberapa program kerja yang tidak terealisasi dengan baik.

Adapun permasalahan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Boalemo belum optimal disebabkan oleh pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja terutama kurang mentaati aturan waktu yang sudah ditetapkan misalnya masih masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam pulang dan masih ada beberapa pegawai yang kurang taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Selain disiplin kerja pegawai faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai kurang optimal ialah masalah lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan kebisingan ditempat kerja yang disebabkan oleh suara kendaraan baik roda empat maupun roda dua, karena kantor tersebut berada pada tempat keramaian sehingga tidak bisa dihindari dari suara bising kendaraan.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan manfaat penelitian ini secara teoritis memberikan informasi mengenai konsep-konsep maupun teori-teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan informasi maupun sumbangsih pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

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

Diharapakan manfaat penelitian ini secara praktis menjelaskan hasil penelitian yang bermanfaat dengan memberikan sumbangsih pemikiran bagi pemecahan masalah. Hasil penelitian ini secara

teknis untuk memberikan masukan yang positif pada Kementerian Agama Kabupaten Boalemo bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibutuhkan kedisiplinan serta lingkungan kerja yang baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017 : 94) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2012 : 610).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010 : 291).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

### **2.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015 : 120) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1. Disiplin preventif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- 2. Disiplin korektif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

- 3. Disiplin progresif**

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Sutrisno (2017 : 86) terdapat bentuk-bentuk disiplin kerja para pegawai antara lain:

- 1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.**

2. Tingginya semangat dan gairah kerja para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja pada pegawai.

Menurut Rivai (2009 : 825) Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni:

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perpektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:86) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

- ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- Adapun menurut Hasibuan (2017 : 194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:
- a. Tujuan dan Kemampuan
- Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan
- Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa
- Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.
- d. Keadilan
- Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Sanksi Hukum
- Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut

untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi pemerintahan.

#### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:94) Adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan instansi pemertintahan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

### **2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018 : 16) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan 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.

Menurut Siagian (2015:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2015:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di

peroleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Wibowo (2014 : 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang biasa memotivasi pegawai dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

### 1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah semua sumber daya manusia dan fisik yang mempengaruhi organisasi. Pihak yang berkepentingan internal yaitu organisasi itu sendiri. Semakin berkembangnya organisasi maka karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya.

### 2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor diluar kendali yang mempengaruhi pilihan organisasi atau perusahaan mengenai arah dan tindakan, yang pada akhirnya juga mempengaruhi struktur organisasi dan proses internalnya.

## **2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015 : 27) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1. Warna**

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

- 2. Kebersihan Lingkungan Kerja**

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

- 3. Penerangan**

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

- 4. Pertukaran Udara**

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

- 5. Jaminan Terhadap Keamanan.**

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:52) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Pengltilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

#### **2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017 : 28) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan.

## 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh.

## 3. Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi.

## 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

## 5. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memerikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam).

### **2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Sinungan dalam Busro (2013 : 344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Bambang Riyanto, 2016 : 250).

Menurut Sutrisno (2017 : 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 57) produktifitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan keluaran barang dan jasa secara maksimal melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, produktivitas biasanya diartikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan unit tertentu.

Menurut Hasibuan, (2017 : 128) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta menentukan bagaimana cara menggunakan sumber daya dengan benar dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas kerja merupakan alat ukur bagi perusahaan atau

organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah dan energi yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swastha, 2011 : 281).

Sedangkan Moeljono, (2014 : 64) menjelaskan bahwa produktivitas kerja mengacu pada rasio antara peran dan hasil kerja, serta penyesuaian waktu (biasanya jumlah jam kerja per orang). Peran tenaga kerja adalah menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

### **2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 71) terdapat enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan, pelatihan manajemen supervisor dan keterampilan teknik industri.
2. Sikap kerja, seperti: bersedia bekerja secara shift (shift work), mampu menerima tugas lain dan bekerja sama dalam satu tim.
3. Manajemen produktivitas, yaitu: pengelolaan sumber daya dan sistem kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.
4. Hubungan karyawan dengan pimpinan organisasi diwujudkan dalam upaya bersama antara pimpinan organisasi dan pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja unggulan melalui lingkungan dan komite kendali mutu.
5. Kewirausahaan diwujudkan dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berbisnis dan pada jalur yang benar dalam berbisnis

6. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tugas lainnya.

Menurut Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Alex, (2015 : 146) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, yaitu:

1. Peluang berprestasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Motivasi
4. Gizi dan kesehatan
5. Kesempatan kerja
6. Keterampilan karyawan sendiri
7. Disiplin
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Teknologi
10. Kebijakan pemerintah
11. Sikap dan etika profesi
12. Tingkat kompensasi

Menurut Simanjuntak, (2015 : 30) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai perusahaan dibedakan menjadi dua kategori

yaitu:

1. Mengenai kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi: jenjang pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etika profesi, kemampuan mental dan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, fasilitas dan peralatan produksi, tingkat keamanan dan manfaat kerja.
  - b. Manfaat karyawan, termasuk: manajemen dan hubungan kerja.

#### **2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Paul dalam Nugroho & Haryono, (2020) indikator-indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Menggunakan waktu dengan efektif
  - a. Waktu kerja
  - b. Penyelesaian pekerjaan
  - c. Konsistensi penyelesaian pekerjaan
  - d. Bekerja dalam tekanan waktu
2. Memahami dan meminimalisasi kesalahan dalam bekerja
  - a. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - b. Pelaksanakan pekerjaan
  - c. Bekerja secara mandiri
  - d. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan
3. Hubungan antar pribadi.
  - a. Bekerja dalam tim

- b. Hubungan dengan rekan sejawat
  - c. Hubungan dengan atasan
4. Tingkat kehadiran
    - a. Absensi

Menurut Fadzil Hanafi (2013) indikator produktivitas kerja pegawai sebagai berikut :

1. Keadaan Fisik
2. Pendidikan
3. Metode Kerja
4. Lingkungan Kerja
5. Sikap dan Kebiasaan
6. Peralatan yang Digunakan

### **2.1.12 Penelitian Terdahulu**

Bayu Setiawan (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menggambarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail.

Kosasih (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian

ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Khairunisa (2020) Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

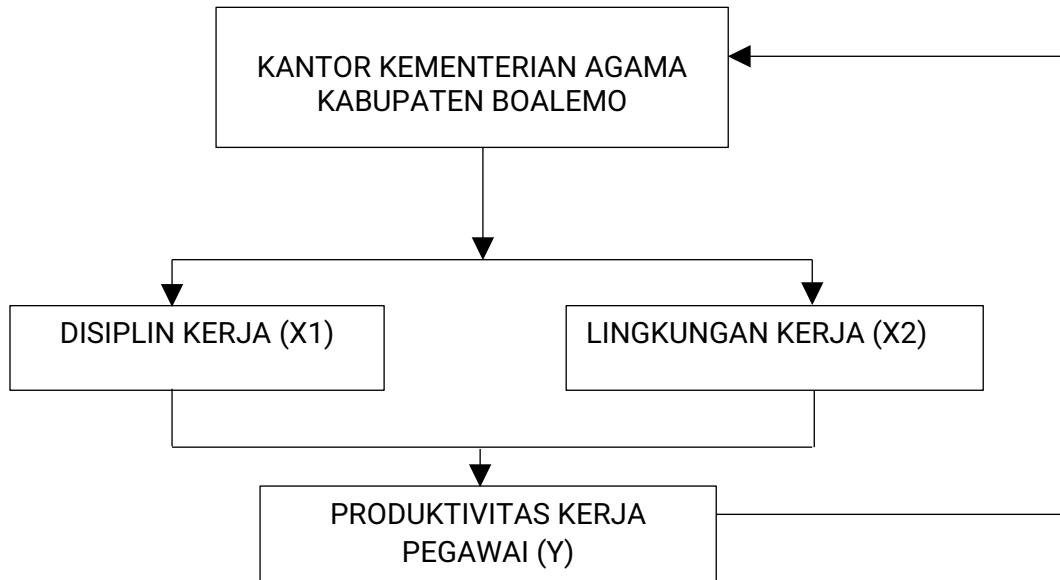
Ribut Suprapto (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Variabel-variabel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian a terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi suatu organisasi, produktivitas kerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya produktivitas kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Mengingat pentingnya peningkatan produktivitas kerja pegawai maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan

sumber daya manusia seperti melakukan evaluasi kerja secara berkesinambungan, tepat sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Disiplin dapat dikatakan pula sebagai sarana untuk melatih dan mendidik para pegawai agar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku agar dapat lebih teratur dalam organisasi. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi dari pegawai, maka akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas di dalam organisasi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan (Agus Ahyari, 2009 : 125). Kerangka pemikiran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Boalemo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang

diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun variabel penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan instansi pemertintahan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi	Ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 3. Kebisingan di Tempat Kerja 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 5. Keamanan di Tempat Kerja	Ordinal
3	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggungjawab	Ordinal

Sutrisno (2011), Sedarmayanti (2009), Nugroho & Haryono (2020)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Teknologi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang

diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

**Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 50 orang.

### **3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.4.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

#### **3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
- c. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.

2. Jika nilai  $R_{hitung}$  kurang dari ( $<$ ) kurang dari nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

### **3.2.5.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak realibel (Ghozali,2005).

### **3.2.6 Metode Analisis Data**

#### **3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan

analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS(Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

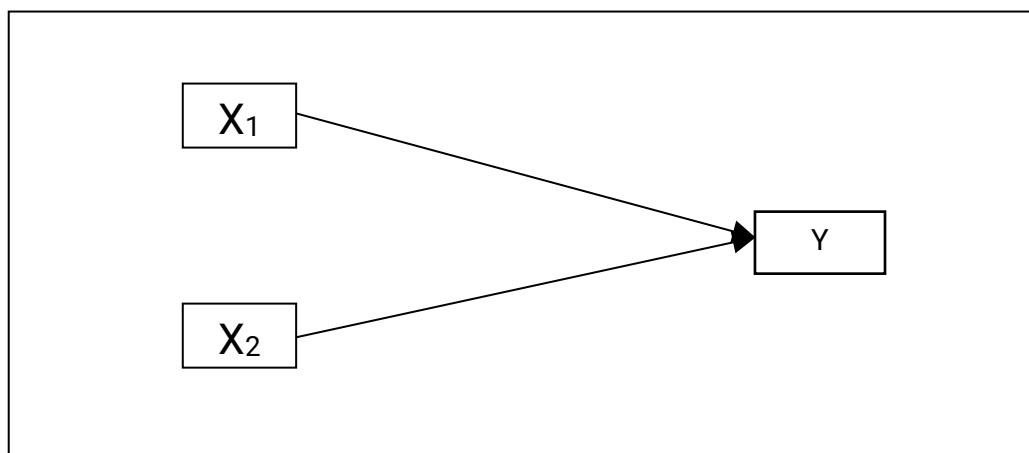
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi. Jika perbedaan dari satu

pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta ( $\beta$ ) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta ( $\beta$ ) bersifat statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

### 3.2.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Produktivitas Kerja Pegawai

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\beta_0$  = Intercept ( titik potong regresi )

$\beta_1 - \beta_2$  = Koefesien regresi

$\varepsilon$  = Error ( tingkat kesalahan)

### 3.2.1 Rancangan Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F standar adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
  2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F

yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**b. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Boalemo tentunya Pemerintah Kabupaten Boalemo yang notabennya adalah daerah otonom harus menyiapkan perangkat daerah dengan instansi yang diperlukan. Apalagi saat itu Kabupaten Boalemo menetapkan daerahnya sebagai daerah Boalemo Bertasbih. Dengan kondisi seperti itu Bupati Boalemo adalah Dr. Ir. H. Iwan Bokings, MM berupaya membentuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dalam rangka mendukung program Boalemo Bertasbih.

Saat itulah disela-sela Boalemo Bertasbih menggema ke pelosok tanah air lahirlah Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo dengan Peraturan Menteri Agama. Seiring dengan perjalanan waktu tepatnya pada tanggal 28 Februari 2010 lahirlah Peraturan Menteri Agama Nomor 01 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Sehingga dengan peraturan tersebut Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yang terletak di Desa Lamu Kecamatan Tilamuta dengan wilayah kerja meliputi 7 Kecamatan masing – masing Kecamatan Mananggu, Kecamatan Botumoito, Kecamatan Tilamuta, Kecamatan Dulupi, Kecamatan Wonosari, Kecamatan Paguyaman dan Kecamatan Paguyaman Pantai.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **VISI:**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah

terwujudnya masyarakat Boalemo yang taat beragama, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir batin.

**MISI:**

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang bersih dan berwibawa

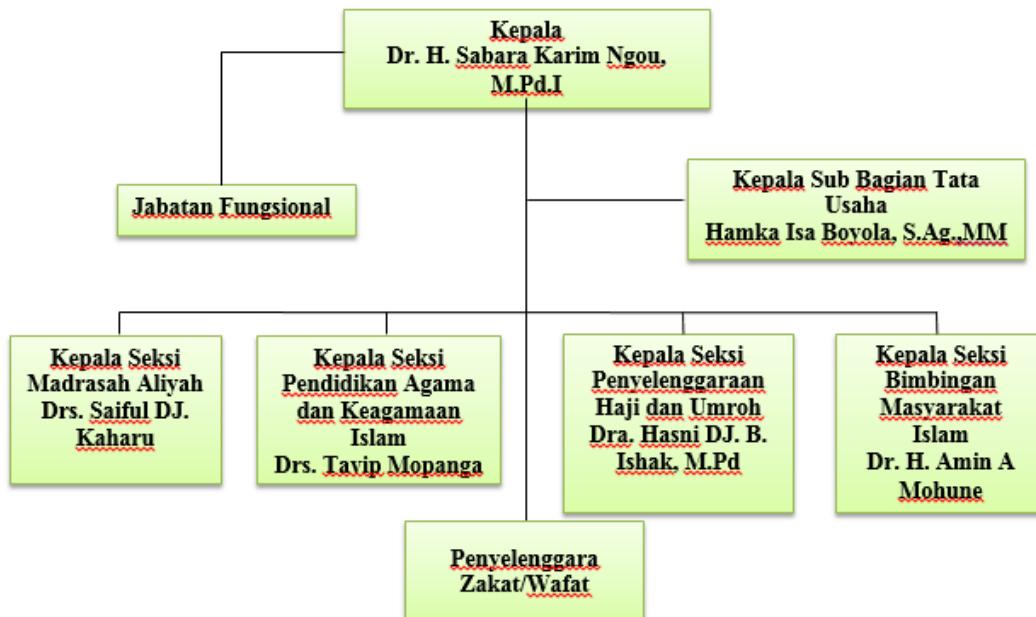
**4.1.3 Struktur Organisasi**

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



# STRUKTUR ORGANISASI

## KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.1.4 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, maka kedudukan, tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

##### 1. Kedudukan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

## 2. Tugas Pokok

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah kabupaten berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

## 3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi;
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan;
4. Pembinaan kerukunan umat beragama
5. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
6. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

#### **4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden**

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 50 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

##### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	23	46 %
Wanita	27	54 %
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 23 orang (46% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (54% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden pria.

##### **b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas

pendidikan terakhir:

**Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMP	-	0 %
SMA	8	16 %
S1	39	78 %
S2	2	4 %
S3	1	2 %
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar 16%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78%. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, dengan persentase sebesar 4 %. Dan responden berpendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78% dari total responden.

### c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

**Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
25 - 35 Tahun	23	46 %
36 - 45 Tahun	20	40 %
46- 55 Tahun	7	14 %
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia dibawah 36 tahun sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46%. Responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 20 orang, dengan persentase sebesar 40%. Responden yang berusia antara 46 - 55 tahun sebanyak 7 orang, dengan persentase sebesar 14%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46% dari total responden.

#### 4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat

menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 50 = 50$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{250-50}{5} = 40$$

**Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden**

Rentang	Kategori
210 – 250	Sangat Tinggi
170 – 209	Tinggi
130 – 169	Sedang
90-129	Rendah
50-89	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### a. Gambaran Umum Disiplin Kerja (X1)

Hasil tabulasi data variabel Disiplin Kerja (X1), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)**

SKOR	Item											
	XI.1			XI.2			XI.3			XI.4		
	F	Skor	%									
5	1 6	80	32.0	1 3	65	26.0	1 3	65	26.0	1 5	75	30.0
4	2 7	108	54.0	2 7	108	54.0	2 2	88	44.0	2 4	96	48.0
3	7	21	14.0	1 0	30	20.0	1 1	33	22.0	1 1	33	22.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	5 0	209	100. 0	5 0	203	100. 0	5 0	194	100. 0	5 0	204	100. 0
Kateg ori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 209 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 203 dengan kategori tinggi. Responden

yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 194 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 204 dengan kategori tinggi.

### b. Gambaran Umum Lingkungan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (X2), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)**

SKOR	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	19	95	38.0	20	100	40.0	15	75	30.0	14	70	28.0	26	130	52.0
4	18	72	36.0	24	96	48.0	31	124	62.0	31	124	62.0	14	56	28.0
3	11	33	22.0	6	18	12.0	3	9	6.0	3	9	6.0	8	24	16.0
2	2	4	4.0	0	0	0.0	1	2	2.0	2	4	4.0	2	4	4.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	50	204	100.0	50	214	100.0	50	210	100.0	50	207	100.0	50	214	100.0
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 204 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 214 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 210 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 207 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 214 dengan kategori sangat tinggi.

### c. Gambaran Umum Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Sko	%	F	Sko	%	F	Sko	%	F	Sko	%

		r		r		r		r		r	
5	1 2	60	24.0	1 0	50	20.0	1 3	65	26.0	1 3	65
4	2 7	108	54.0	2 3	92	46.0	2 5	100	50.0	2 6	104
3	1 1	33	22.0	1 3	39	26.0	1 2	36	24.0	1 1	33
2	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0	0	0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0
$\Sigma$	5 0	201	100. 0	5 0	189	100. 0	5 0	201	100. 0	5 0	202
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi	

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 201 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 189 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 201 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 202 dengan kategori tinggi.

#### 4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	XI.1	0,823	0,278	Valid	0,867	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,917	0,278	Valid		
	XI.3	0,842	0,278	Valid		
	XI.4	0,829	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,867 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,278	Valid	0,787	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,808	0,278	Valid		
	X2.3	0,722	0,278	Valid		
	X2.4	0,763	0,278	Valid		
	X2.5	0,698	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,787 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Peroduktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,795	0,278	Valid	0,790	$> 0,60 =$ Reliabel
	Y.2	0,755	0,278	Valid		
	Y.3	0,836	0,278	Valid		
	Y.4	0,768	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

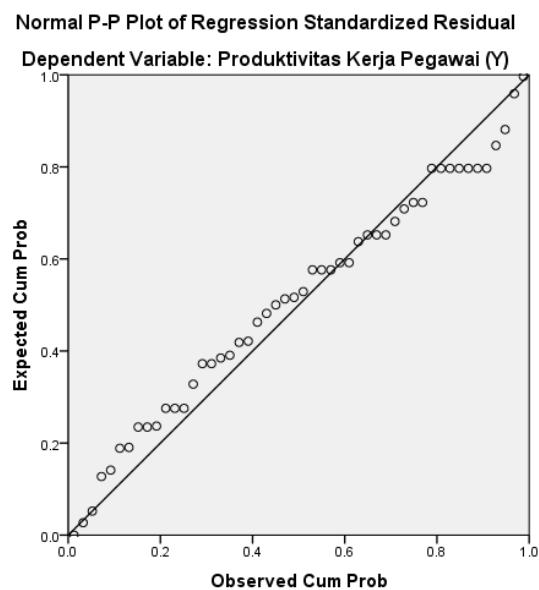
Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,790 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Produktivitas Kerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### 4.1.8 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi

data normal atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standarized* sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Jika mengembang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, residual dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability-plot adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan

apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah < 10, itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.407	2.457
	Lingkungan Kerja (X2)	.407	2.457

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

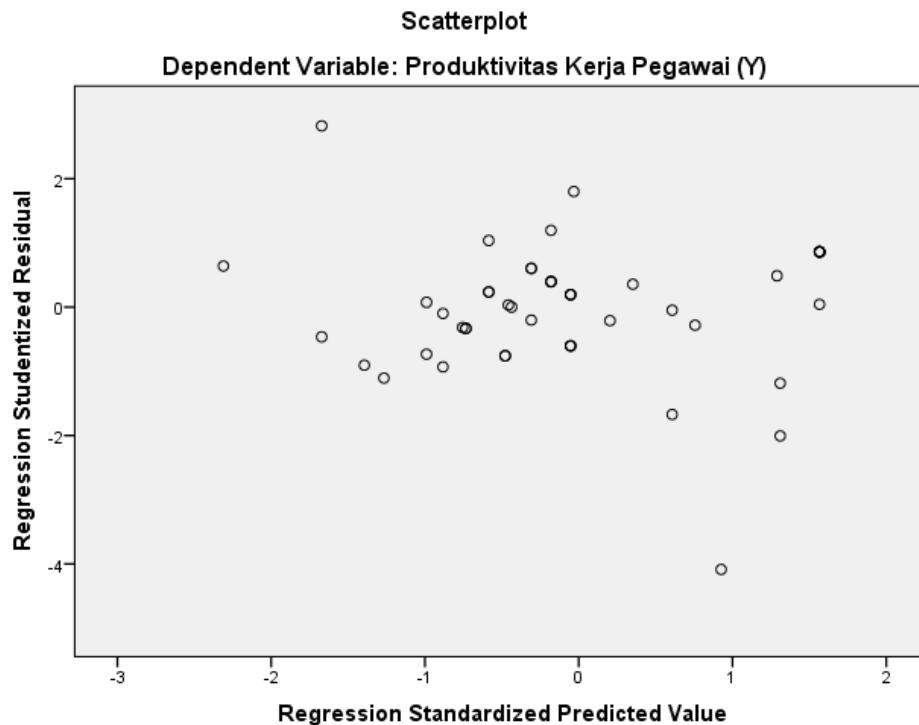
Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. Jika titik-titik ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan

ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika DW antara dU dan (4-dU), hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.
- b. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- c. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.704	1.267	1.725
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data SPSS 24 menunjukan bahwa nilai Durbin Watson sebesar dW = 1.725. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 50, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai dL (batas bawah) = 1,46 dan dU (batas atas) = 1,62. Maka dapat dihitung (4-dU) yaitu  $4 - 1,62 = 2,38$ . Karena nilai dU = 1,62 < 1,72 < 2,38. Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

#### 4.1.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Ananlisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = 1,728 + 0,546X1 + 0,252X2 + 0,284\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 1,728 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, maka nilai rata-rata Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 1,728.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar

0,546 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja satu satuan maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,546 %.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,252 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan maka maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 %.

Sedangkan  $\varepsilon = 0,284$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 28,4%.

#### **4.1.10 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	190.551	2	95.276	59.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.469	47	1.606		
	Total	266.020	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

## 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi  $<$  tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi  $>$  tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tidak ada pengaruh parsial.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tebal di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,017 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Boalemo. Diterima

#### 4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai berjalan dengan lancar. Misalnya pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan selain itu para pegawai sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari waktu yang ditetapkan, bahkan para pegawai dengan mudah menyesuaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi dan yang paling penting ialah para pegawai berusaha maksimal dengan penuh tanggungjawab mengerjakan tugas yang diberikan atasan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai harapan pimpinan maupun instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2018:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-

norma sosial yang berlaku. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan instansi akan tercapai.

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebenkan adapun faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan oleh sebab itu suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja, secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi artinya hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dilaksanakan dengan baik. Misalnya para pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, selain itu banyak para pegawai yang taat terhadap peraturan yang ditetapkan instansi pemerintah seperti yang berhubungan

dengan cara berpakaian atau seragam yang sudah ditetapkan oleh instansi, para pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan maupun instansi bahkan para pegawai mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan penuh tanggungjawab.

Menurut Saragih (2019) Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja pegawai juga akan menurun.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja, secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan bahwa lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Boalemo berada pada kategori tinggi bahkan sangat tinggi sehingga dapat diartikan instansi tersebut peduli terhadap pengelolaan lingkungan kerjanya. Misalnya yang berkaitan dengan penerangan diruang kerja sudah

sesuai dengan kebutuhan, selain itu sirkulasi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja dan para pegawai ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja sehingga terhindar dari bau yang tidak sedap, bahkan para pegawai merasa sangat terjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan kepada para pegawai karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel-variabel lain sebagai indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel lain yang dapat

meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti pendidikan dan pelatihan, bahkan kebijakan pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Ahyari. (2009). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: PBFE Yogyakarta.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Asnora, F. H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. *Edunomika*, 4(1), 69–87.
- Bambang Riyanto. (2016). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha. (2011). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. <Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.10.2.Pp. 124-135>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kosasih, Nurjaya, Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA CURAH NIAGA DI TANGERANG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. (2014). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, M. F., & Haryono, R. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen*, 3(2), 104. [Https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V3i2.938](https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938)
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol.9 No.1(1).
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprapto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

## BAB I

### PENDAHULUAN

## 2.1 Latar Belakang Penelitian

Pada suatu instansi pemerintahan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh Lembaga pemerintahan, karena pegawai menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam suatu Lembaga pemerintahan. Pegawai mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh lembaga pemerintah, hal ini mengakibatkan pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting, yang akan mempengaruhi produktivitas pegawai, dan akan menjadi sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktifitas tinggi sangat diperlukan semua pihak, baik oleh perusahaan maupun lembaga pemerintah. Produktivitas kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi para pegawai terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai dan memiliki sikap mental yang baik. Dengan demikian, pegawai yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Bayu Setiawan (2021) salah satu yang berperan penting mempengaruhi produktivitas pegawai ialah disiplin kerja. Menurut Rivai (2014 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017 : 94) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2012 : 610).

Menurut Bayu Setiawan (2021) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:16) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2015 : 56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap

organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan survei awal yang diperoleh calon peneliti dari beberapa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah produktivitas kerja pegawai yang belum terealisasi misalnya berkaitan kualitas kerja pegawai, terdapat beberapa pegawai yang belum memahami peran dan tanggungjawabnya misalnya kurang memprioritaskan pekerjaan dan tidak mengelola waktu dengan baik sehingga terdapat beberapa pekerjaan yang tertunda dan lebih banyak melibatkan orang lain untuk menyelesaiannya. Masalah yang berikut ialah yang berkaitan dengan kuantitas kerja misalnya jumlah kerja yang diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan waktu tertentu masih kurang karena beberapa pegawai beranggapan masih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal lainnya yang perlu diperhatikan ialah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dengan

penuh tanggungjawab dari para pegawai artinya masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan misalnya para pegawai tidak menjalankan program kerja yang diharapkan oleh pimpinan dengan baik sehingga terdapat beberapa program kerja yang tidak terealisasi dengan baik.

Adapun permasalahan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Boalemo belum optimal disebabkan oleh pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja terutama kurang mentaati aturan waktu yang sudah ditetapkan misalnya masih masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam pulang dan masih ada beberapa pegawai yang kurang taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Selain disiplin kerja pegawai faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai kurang optimal ialah masalah lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan kebisingan ditempat kerja yang disebabkan oleh suara kendaraan baik roda empat maupun roda dua, karena kantor tersebut berada pada tempat keramaian sehingga tidak bisa dihindari dari suara bising kendaraan.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo”**.

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah

yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?
5. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?
6. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo?

## **1.6 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.6.1 Maksud Penelitian**

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

## 1.7 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

### 3. Manfaat Teoritis

Diharapkan manfaat penelitian ini secara teoritis memberikan informasi mengenai konsep-konsep maupun teori-teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan informasi maupun sumbangsih pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

### 4. Manfaat Praktis

Diharapakan manfaat penelitian ini secara praktis menjelaskan hasil penelitian yang bermanfaat dengan memberikan sumbangsih pemikiran bagi pemecahan masalah. Hasil penelitian ini secara

teknis untuk memberikan masukan yang positif pada Kementerian Agama Kabupaten Boalemo bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibutuhkan kedisiplinan serta lingkungan kerja yang baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.4 Kajian Pustaka**

##### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017 : 94) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2012 : 610).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010 : 291).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

#### **2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015 : 120) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

4. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

5. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

6. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Sutrisno (2017 : 86) terdapat bentuk-bentuk disiplin kerja para pegawai antara lain:

6. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

7. Tingginya semangat dan gairah kerja para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
8. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
9. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja pada pegawai.

Menurut Rivai (2009 : 825) Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni:

5. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
6. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
7. Perpektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
8. Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

#### **2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:86) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

7. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

8. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

9. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

10. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

11. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan.

12. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Adapun menurut Hasibuan (2017 : 194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

h. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

i. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

j. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

k. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

l. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut

untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketataan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

m. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

n. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi pemerintahan.

#### **2.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:94) Adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

5. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

6. Taat terhadap peraturan instansi pemertintahan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

7. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

8. Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

#### **2.4.5 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018 : 16) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan 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.

Menurut Siagian (2015:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **2.4.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2015:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

##### **3. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- f. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- g. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- h. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- i. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai.
- j. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di

peroleh.

#### 4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Wibowo (2014 : 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang biasa memotivasi pegawai dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

#### 3. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah semua sumber daya manusia dan fisik yang mempengaruhi organisasi. Pihak yang berkepentingan internal yaitu organisasi itu sendiri. Semakin berkembangnya organisasi maka pegawai dituntut untuk lebih meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya.

#### 4. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor diluar kendali yang mempengaruhi pilihan organisasi atau perusahaan mengenai arah dan tindakan, yang pada akhirnya juga mempengaruhi struktur organisasi dan proses internalnya.

### **2.4.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015 : 27) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

8. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

9. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

10. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

11. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

12. Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

13. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

#### 14. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:52) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu:

6. Bangunan tempat kerja
7. Ruang kerja yang lapang
8. Pengltilasi udara yang baik
9. Tersedianya tempat ibadah
10. Tersedianya sarana angkutan pegawai

#### 2.4.8 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017 : 28) adalah sebagai berikut:

##### 6. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan pegawai. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan.

##### 7. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses

metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh.

#### 8. Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam wktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi.

#### 9. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memerikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam).

### **2.4.9 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Sinungan dalam Busro (2013 : 344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Produktivitas adalah suatu perbandingan

antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Bambang Riyanto, 2016 : 250).

Menurut Sutrisno (2017 : 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 57) produktifitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan keluaran barang dan jasa secara maksimal melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, produktivitas biasanya diartikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan unit tertentu.

Menurut Hasibuan, (2017 : 128) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta menentukan bagaimana cara menggunakan sumber daya dengan benar dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas kerja merupakan alat ukur bagi perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah dan energi yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swastha, 2011 : 281).

Sedangkan Moeljono, (2014 : 64) menjelaskan bahwa produktivitas

kerja mengacu pada rasio antara peran dan hasil kerja, serta penyesuaian waktu (biasanya jumlah jam kerja per orang). Peran tenaga kerja adalah menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

#### **2.4.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 71) terdapat enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

7. Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan, pelatihan manajemen supervisor dan keterampilan teknik industri.
8. Sikap kerja, seperti: bersedia bekerja secara shift (shift work), mampu menerima tugas lain dan bekerja sama dalam satu tim.
9. Manajemen produktivitas, yaitu: pengelolaan sumber daya dan sistem kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.
10. Hubungan pegawai dengan pimpinan organisasi diwujudkan dalam upaya bersama antara pimpinan organisasi dan pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja unggulan melalui lingkungan dan komite kendali mutu.
11. Kewirausahaan diwujudkan dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berbisnis dan pada jalur yang benar dalam berbisnis
12. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tugas lainnya.

Menurut Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

4. Pelatihan

5. Mental dan kemampuan fisik pegawai
6. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Alex, (2015 : 146) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja pegawai, yaitu:

13. Peluang berprestasi
14. Pendidikan dan pelatihan
15. Motivasi
16. Gizi dan kesehatan
17. Kesempatan kerja
18. Keterampilan pegawai sendiri
19. Disiplin
20. Lingkungan dan iklim kerja
21. Teknologi
22. Kebijakan pemerintah
23. Sikap dan etika profesi
24. Tingkat kompensasi

Menurut Simanjuntak, (2015 : 30) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai perusahaan dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

3. Mengenai kualitas dan kemampuan fisik pegawai, meliputi: jenjang pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etika profesi, kemampuan mental dan fisik pegawai.
4. Sarana pendukung, meliputi:

- c. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, fasilitas dan peralatan produksi, tingkat keamanan dan manfaat kerja.
- d. Manfaat pegawai, termasuk: manajemen dan hubungan kerja.

#### **2.4.11 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Paul dalam Nugroho & Haryono, (2020) indikator-indikator produktivitas kerja yaitu:

- 5. Menggunakan waktu dengan efektif
  - e. Waktu kerja
  - f. Penyelesaian pekerjaan
  - g. Konsistensi penyelesaian pekerjaan
  - h. Bekerja dalam tekanan waktu
- 6. Memahami dan meminimalisasi kesalahan dalam bekerja
  - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f. Pelaksanakan pekerjaan
  - g. Bekerja secara mandiri
  - h. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan
- 7. Hubungan antar pribadi.
  - d. Bekerja dalam tim
  - e. Hubungan dengan rekan sejawat
  - f. Hubungan dengan atasan
- 8. Tingkat kehadiran
  - b. Absensi

Menurut Fadzil Hanafi (2013) indikator produktivitas kerja pegawai

sebagai berikut :

7. Keadaan Fisik
8. Pendidikan
9. Metode Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Sikap dan Kebiasaan
12. Peralatan yang Digunakan

#### **2.4.12 Penelitian Terdahulu**

Bayu Setiawan (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menggambarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail.

Kosasih (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Khairunisa (2020) Produktivitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing

Textile Surakarta. Analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

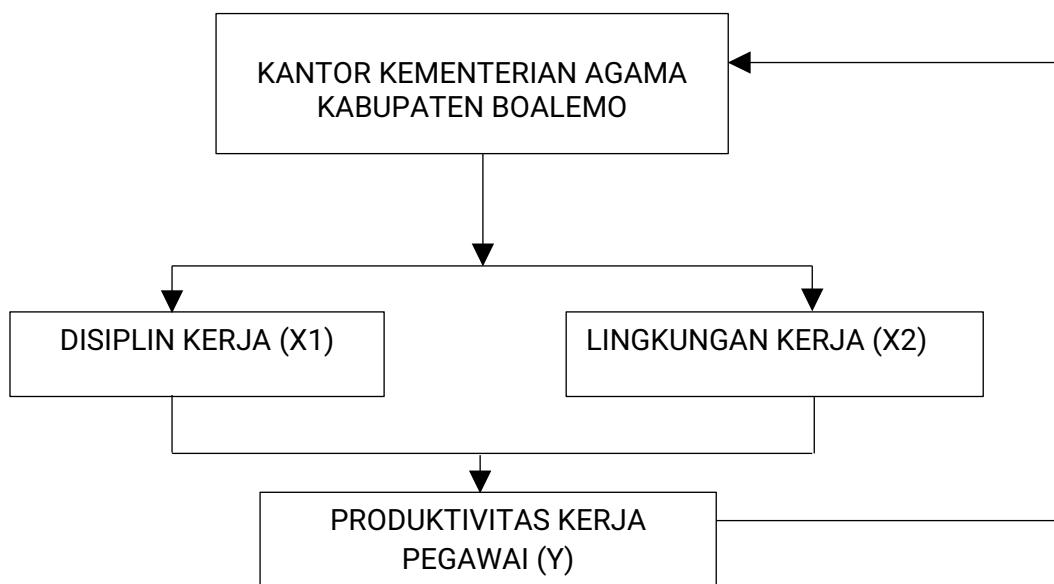
Ribut Suprapto (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Variabel-varibel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian a terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Bagi suatu organisasi, produktivitas kerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya produktivitas kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Mengingat pentingnya peningkatan produktivitas kerja pegawai maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya manusia seperti melakukan evaluasi kerja secara berkesinambungan, tepat sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Disiplin dapat dikatakan pula sebagai sarana untuk melatih dan mendidik para

pegawai agar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku agar dapat lebih teratur dalam organisasi. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi dari pegawai, maka akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas di dalam organisasi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan (Agus Ahyari, 2009 : 125). Kerangka pemikiran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

4. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
5. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
6. Lingkungan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.2 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

#### **3.3 Metode Penelitian**

##### **3.3.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

##### **3.3.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang

diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun variabel penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	5. Taat terhadap aturan waktu 6. Taat terhadap peraturan instansi pemertintahan 7. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 8. Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi	Ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	6. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja 7. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 8. Kebisingan di Tempat Kerja 9. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 10. Keamanan di Tempat Kerja	Ordinal
3	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	5. Kualitas Kerja 6. Kuantitas Kerja 7. Pelaksanaan Tugas 8. Tanggungjawab	Ordinal

Sutrisno (2011), Sedarmayanti (2009), Nugroho & Haryono (2020)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Teknologi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang

diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

**Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

### **3.3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.3.1 Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

### **3.3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 50 orang.

### **3.3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.4.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
4. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

#### **3.3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- e. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- f. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
- g. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- h. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.3.5 Prosedur Penelitian**

#### **3.3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

3. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.

4. Jika nilai  $R_{hitung}$  kurang dari ( $<$ ) kurang dari nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

### **3.3.5.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak realibel (Ghozali,2005).

## **3.3.6 Metode Analisis Data**

### **3.3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

#### **d. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan

analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS(Ghozali, 2005).

f. Uji Heterokedastisitas

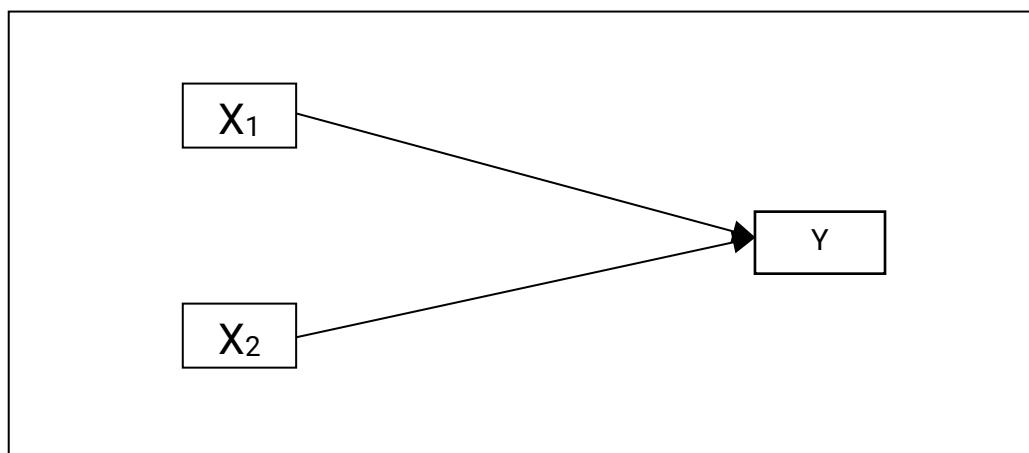
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi. Jika perbedaan dari satu

pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta ( $\beta$ ) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta ( $\beta$ ) bersifat statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

### 3.3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Produktivitas Kerja Pegawai

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\beta_0$  = Intercept ( titik potong regresi )

$\beta_1 - \beta_2$  = Koefesien regresi

$\varepsilon$  = Error ( tingkat kesalahan)

### 3.3.1 Rancangan Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F standar adalah sebagai berikut:

3. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
4. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F

yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**b. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

3. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.2 Hasil Penelitian

##### 4.2.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Boalemo tentunya Pemerintah Kabupaten Boalemo yang notabennya adalah daerah otonom harus menyiapkan perangkat daerah dengan instansi yang diperlukan. Apalagi saat itu Kabupaten Boalemo menetapkan daerahnya sebagai daerah Boalemo Bertasbih. Dengan kondisi seperti itu Bupati Boalemo adalah Dr. Ir. H. Iwan Bokings, MM berupaya membentuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dalam rangka mendukung program Boalemo Bertasbih.

Saat itulah disela-sela Boalemo Bertasbih menggema ke pelosok tanah air lahirlah Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo dengan Peraturan Menteri Agama. Seiring dengan perjalanan waktu tepatnya pada tanggal 28 Februari 2010 lahirlah Peraturan Menteri Agama Nomor 01 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Sehingga dengan peraturan tersebut Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yang terletak di Desa Lamu Kecamatan Tilamuta dengan wilayah kerja meliputi 7 Kecamatan masing – masing Kecamatan Mananggu, Kecamatan Botumoito, Kecamatan Tilamuta, Kecamatan Dulupi, Kecamatan Wonosari, Kecamatan Paguyaman dan Kecamatan Paguyaman Pantai.

#### **4.2.2 Visi dan Misi**

##### **VISI:**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah

terwujudnya masyarakat Boalemo yang taat beragama, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir batin.

**MISI:**

6. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
7. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
8. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
9. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
10. Mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang bersih dan berwibawa

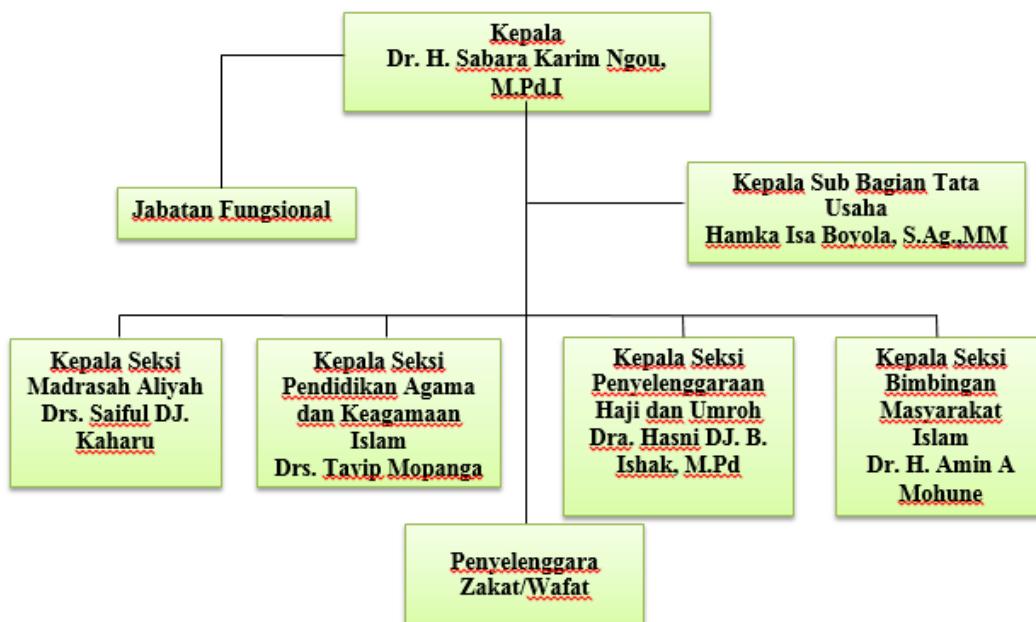
**4.2.3 Struktur Organisasi**

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



# STRUKTUR ORGANISASI

## KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.2.4 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, maka kedudukan, tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

##### 4. Kedudukan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

##### 5. Tugas Pokok

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah kabupaten berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

#### 6. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten menyelenggarakan fungsi:

8. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi;
9. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
10. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan;
11. Pembinaan kerukunan umat beragama
12. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
13. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
14. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

#### **4.2.5 Analisis Karakteristik Responden**

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel

sebelumnya adalah sebanyak 50 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

#### **d. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	23	46 %
Wanita	27	54 %
Total Responden	50	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 23 orang (46% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (54% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden pria.

#### **e. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

**Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMP	-	0 %
SMA	8	16 %
S1	39	78 %
S2	2	4 %
S3	1	2 %
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar 16%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78%. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, dengan persentase sebesar 4 %. Dan responden berpendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78% dari total responden.

### **f. Responden Berdasarkan Umur**

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

**Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
25 - 35 Tahun	23	46 %
36 - 45 Tahun	20	40 %
46- 55 Tahun	7	14 %
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia dibawah 36 tahun sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46%. Responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 20 orang, dengan persentase sebesar 40%. Responden yang berusia antara 46 - 55 tahun sebanyak 7 orang, dengan persentase sebesar 14%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46% dari total responden.

#### **4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat

menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 50 = 50$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{250-50}{5} = 40$$

**Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden**

Rentang	Kategori
210 – 250	Sangat Tinggi
170 – 209	Tinggi
130 – 169	Sedang
90-129	Rendah
50-89	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### d. Gambaran Umum Disiplin Kerja (X1)

Hasil tabulasi data variabel Disiplin Kerja (X1), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)**

SKOR	Item											
	XI.1			XI.2			XI.3			XI.4		
	F	Skor	%									
5	1 6	80	32.0	1 3	65	26.0	1 3	65	26.0	1 5	75	30.0
4	2 7	108	54.0	2 7	108	54.0	2 2	88	44.0	2 4	96	48.0
3	7	21	14.0	1 0	30	20.0	1 1	33	22.0	1 1	33	22.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	5 0	209	100. 0	5 0	203	100. 0	5 0	194	100. 0	5 0	204	100. 0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 209 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 203 dengan kategori tinggi. Responden

yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 194 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 204 dengan kategori tinggi.

#### e. Gambaran Umum Lingkungan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (X2), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)**

SKOR	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	19	95	38.0	20	100	40.0	15	75	30.0	14	70	28.0	26	130	52.0
4	18	72	36.0	24	96	48.0	31	124	62.0	31	124	62.0	14	56	28.0
3	11	33	22.0	6	18	12.0	3	9	6.0	3	9	6.0	8	24	16.0
2	2	4	4.0	0	0	0.0	1	2	2.0	2	4	4.0	2	4	4.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	50	204	100.0	50	214	100.0	50	210	100.0	50	207	100.0	50	214	100.0
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan

Kerja (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 204 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 214 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 210 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 207 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 214 dengan kategori sangat tinggi.

#### **f. Gambaran Umum Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

Hasil tabulasi data variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Sko r	%									
5	1 2	60	24.0	1 0	50	20.0	1 3	65	26.0	1 3	65	26.0
4	2	108	54.0	2	92	46.0	2	100	50.0	2	104	52.0

	7			3			5			6		
3	1 1	33	22.0	1 3	39	26.0	1 2	36	24.0	1 1	33	22.0
2	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	5 0	201	100. 0	5 0	189	100. 0	5 0	201	100. 0	5 0	202	100. 0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 201 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 189 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 201 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 202 dengan kategori tinggi.

#### 4.2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

##### d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja**

Variabel I	Indikator r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	XI.1	0,823	0,278	Valid	0,867	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,917	0,278	Valid		
	XI.3	0,842	0,278	Valid		
	XI.4	0,829	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,867 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### e. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,278	Valid	0,787	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,808	0,278	Valid		
	X2.3	0,722	0,278	Valid		
	X2.4	0,763	0,278	Valid		
	X2.5	0,698	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,787 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel

Lingkungan Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### f. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Peroduktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,795	0,278	Valid	0,790	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,755	0,278	Valid		
	Y.3	0,836	0,278	Valid		
	Y.4	0,768	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

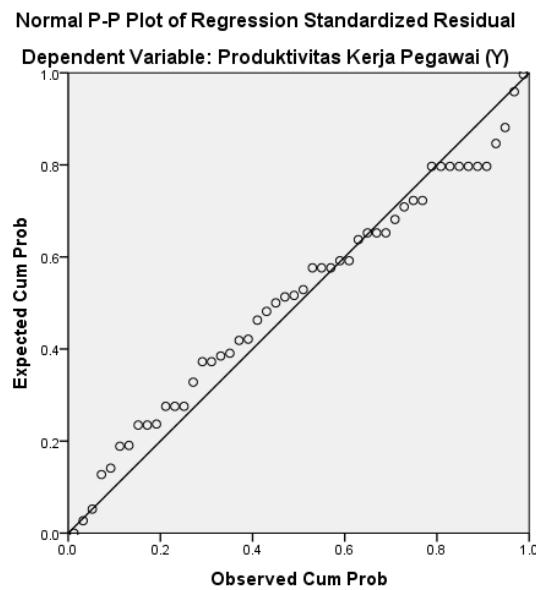
Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,790 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Produktivitas Kerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### 4.2.8 Uji Asumsi Klasik

##### e. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendeksnnya adalah dengan melihat distribusi data pada sumber diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standarized* sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Jika mengembang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal,

residual dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability-plot adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

#### f. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah  $< 10$ , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.407	2.457
	Lingkungan Kerja (X2)	.407	2.457

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

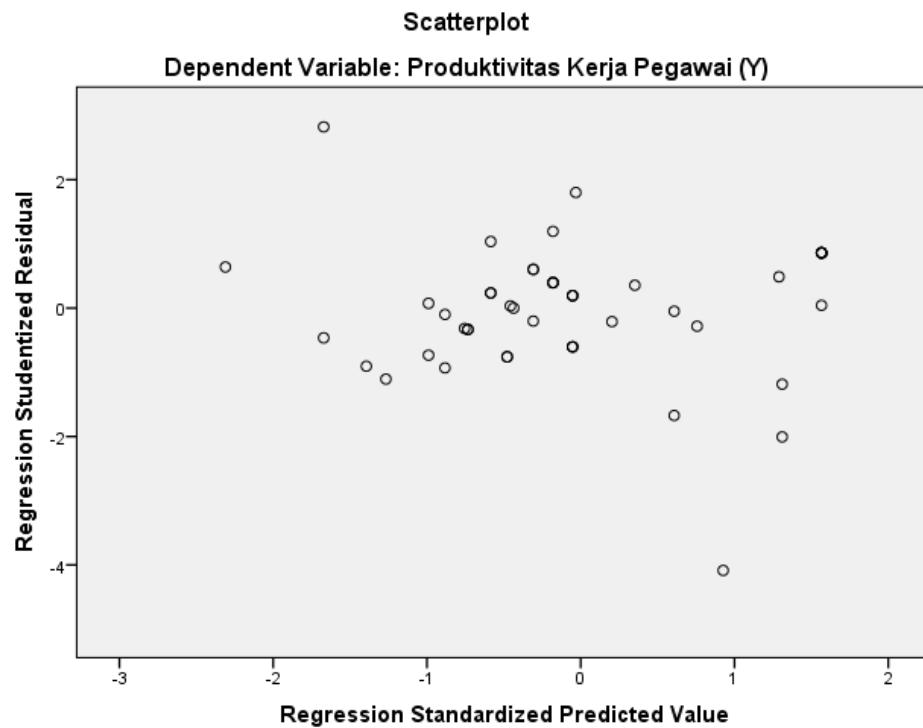
Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### g. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. Jika titik-titik ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### h. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- d. Jika DW antara dU dan (4-dU), hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.
- e. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- f. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.704	1.267	1.725
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar  $dW = 1.725$ . Dengan diketahui nilai  $n$  (jumlah data) = 50, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai  $dL$  (batas bawah) = 1,46 dan  $dU$  (batas atas) = 1,62. Maka dapat dihitung  $(4-dU)$  yaitu  $4 - 1,62 = 2,38$ . Karena nilai  $dU = 1,62 < 1,72 < 2,38$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

#### 4.2.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Ananlisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa

besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = 1,728 + 0,546X_1 + 0,252X_2 + 0,284\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 1,728 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, maka nilai rata-rata Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 1,728.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,546 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja satu satuan maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,546 %.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar

0,252 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan maka maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 %.

Sedangkan  $\epsilon = 0,284$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 28,4%.

#### **4.2.10 Pengujian Hipotesis**

##### **3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.551	2	95.276	59.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.469	47	1.606		
	Total	266.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan

nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

#### **4. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi < tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tidak ada pengaruh parsial.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tebal di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,017 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

#### **4.3 Pembahasan**

**4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai berjalan dengan lancar. Misalnya pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan selain itu para pegawai sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari waktu yang ditetapkan, bahkan para pegawai dengan mudah menyesuaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi dan yang paling penting ialah para pegawai berusaha maksimal dengan penuh tanggungjawab mengerjakan tugas yang diberikan atasan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai harapan pimpinan maupun instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2018:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan instansi akan tercapai.

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebenkan adapun faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan oleh sebab itu suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Pekerjaan yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan output yang baik, dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh instansi menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik pula. Begitupun dengan Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka.

## **5. Pengaruh Disiplin Kerja, secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi artinya hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dilaksanakan dengan baik. Misalnya para pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, selain itu banyak para pegawai yang taat terhadap peraturan yang ditetapkan instansi pemerintah seperti yang berhubungan dengan cara berpakaian atau seragam yang sudah ditetapkan oleh instansi, para pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan maupun instansi bahkan para pegawai mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan penuh tanggungjawab.

Menurut Saragih (2019) Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja pegawai juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martono (2016) bahwa ketika seorang pegawai semakin disiplin, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya ketika kedisiplinan pegawai menurun maka produktivitas kerja pegawai akan menurun. Disiplin kerja perlu diperhatikan atau ditingkatkan dengan cara bahwa berpengaruh apabila Disiplin Kerja terhadap Perusahaan dipatuhi oleh semua pegawai maka akan membuat pegawai bekerja secara optimal, dikarenakan tidak terpotong oleh waktu keterlambatan saatmasuk kerja ataupun karena pelanggaran yang lainnya. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan oleh pegawai, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

## **6. Pengaruh Lingkungan Kerja, secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan bahwa lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Boalemo berada pada kategori tinggi bahkan sangat tinggi sehingga dapat diartikan instansi tersebut peduli terhadap pengelolaan lingkungan kerjanya. Misalnya yang berkaitan dengan penerangan diruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, selain itu sirkulasi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja dan para pegawai

ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja sehingga terhindar dari bau yang tidak sedap, bahkan para pegawai merasa sangat terjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila pegawai atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2021). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian Lingkungan Kerja perlu diperhatikan atau ditingkatkan dengan cara pimpinan pandai menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Semakin tinggi Lingkungan Kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka Produktivitas Kerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab

sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

4. Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
5. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
6. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

3. Disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan kepada para pegawai karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel-

variabel lain sebagai indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti pendidikan dan pelatihan, bahkan kebijakan pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Ahyari. (2009). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: PBFE Yogyakarta.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Asnora, F. H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69–87.
- Bambang Riyanto. (2016). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha. (2011). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kosasih, Nurjaya, Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. (2014). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, M. F., & Haryono, R. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 104.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol.9 No.1(1).
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprapto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

## Lampiran

### 1. Instrumen Penelitian

#### A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : \_\_\_\_\_

#### B. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

#### Disiplin Kerja (X1)

1. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya selalu taat terhadap peraturan yang diterapkan instansi pemerintah.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan penuh tanggung jawab.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**Lingkungan Kerja (X2)**

5. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising kendaraan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

8. Para pegawai ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja sehingga terhindar dari bau yang tidak sedap.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Tempat kerja saya sangat menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju.

### C. Instrumen Produktivitas Kerja Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari waktu yang ditetapkan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Para pegawai dengan mudah menyesuaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya berusaha maksimal dengan penuh tanggungjawab mengerjakan tugas yang diberikan atasan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

Data Disiplin Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Tota l
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	3	16
3	3	3	3	4	13
4	5	4	4	3	16
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	4	5	19
10	3	4	5	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	5	17
17	4	4	3	3	14
18	3	3	3	3	12

19	3	3	3	3	12
20	4	3	3	3	13
21	4	3	3	3	13
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	17
26	4	4	4	4	16
27	4	3	3	4	14
28	4	4	4	4	16
29	3	4	4	4	15
30	4	4	4	5	17
31	4	3	4	4	15
32	4	3	3	4	14
33	4	4	4	4	16
34	4	4	2	4	14
35	4	4	2	4	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	5	5	4	4	18
40	4	4	3	4	15
41	4	4	3	4	15
42	3	3	4	3	13
43	4	4	4	4	16
44	4	4	2	3	13
45	4	4	2	4	14
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	5	4	5	3	17

#### Data Lingkungan Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X1.3	X1.4	X2.5	X2Total
1	2	5	4	4	4	19
2	5	4	4	4	4	21

3	5	4	4	4	4	21
4	2	4	4	4	4	18
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	5	21
16	3	4	4	4	4	19
17	3	3	4	4	4	18
18	3	3	4	4	3	17
19	3	3	2	2	2	12
20	3	4	4	3	3	17
21	3	3	4	4	4	18
22	3	3	4	4	3	17
23	5	5	3	2	5	20
24	4	4	4	4	5	21
25	4	5	5	5	5	24
26	3	3	4	4	5	19
27	4	4	4	3	3	18
28	3	4	4	4	5	20
29	4	4	4	4	3	19
30	3	5	4	5	5	22
31	4	4	4	4	3	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	5	5	4	22
35	4	4	5	5	4	22
36	4	4	4	4	3	19
37	5	5	4	4	5	23
38	3	4	4	4	5	20
39	5	5	5	4	4	23
40	5	4	5	4	2	20
41	4	4	4	4	3	19

42	5	5	3	4	5	22
43	4	5	3	4	5	21
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	3	5	20
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	4	4	5	23
48	5	5	4	4	5	23
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	4	24

Data Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Ytotal
1	4	4	4	3	15
2	4	4	3	4	15
3	3	3	4	4	14
4	4	4	3	4	15
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	4	5	4	3	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	3	15
15	4	4	4	3	15
16	4	4	5	5	18
17	4	3	3	3	13
18	5	3	5	3	16
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	5	17
24	4	4	4	4	16
25	4	4	5	4	17
26	4	4	4	4	16

27	3	3	4	4	14
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	5	4	17
31	3	4	4	4	15
32	3	3	4	4	14
33	4	4	4	4	16
34	4	2	4	4	14
35	4	2	4	4	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	5	4	4	4	17
40	4	3	4	4	15
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	4	14
43	4	4	4	4	16
44	4	2	3	4	13
45	4	2	4	4	14
46	5	4	5	5	19
47	5	3	3	5	16
48	3	5	4	5	17
49	3	3	3	4	13
50	4	5	3	3	15

SKOR	Item											
	XI.1			XI.2			XI.3			XI.4		
	F	Skor	%									
5	1 6	80	32.0	1 3	65	26.0	1 3	65	26.0	1 5	75	30.0
4	2 7	108	54.0	2 7	108	54.0	2 2	88	44.0	2 4	96	48.0
3	7	21	14.0	1 0	30	20.0	1 1	33	22.0	1 1	33	22.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	5 0	209	100.0	5 0	203	100.0	5 0	194	100.0	5 0	204	100.0
Kategori												

SKOR	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%												
5	1 9	95	38.0	2 0	100	40.0	1 5	75	30.0	1 4	70	28.0	2 6	130	52.0
4	1 8	72	36.0	2 4	96	48.0	3 1	124	62.0	3 1	124	62.0	1 4	56	28.0
3	1 1	33	22.0	6	18	12.0	3	9	6.0	3	9	6.0	8	24	16.0
2	2	4	4.0	0	0	0.0	1	2	2.0	2	4	4.0	2	4	4.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	5 0	204	100. 0	5 0	214	100. 0	5 0	210	100. 0	5 0	207	100. 0	5 0	214	100. 0
Kategori															

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	1 2	60	24.0	1 0	50	20.0	1 3	65	26.0	1 3	65	26.0
4	2 7	108	54.0	2 3	92	46.0	2 5	100	50.0	2 6	104	52.0
3	1 1	33	22.0	1 3	39	26.0	1 2	36	24.0	1 1	33	22.0
2	0	0	0.0	4	8	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	5 0	201	100.0	5 0	189	100.0	5 0	201	100.0	5 0	202	100.0
Kategori												

X1.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	27	54.0	54.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0		

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0
	4	27	54.0	74.0
	5	13	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0
	3	11	22.0	22.0
	4	22	44.0	74.0
	5	13	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0
	4	24	48.0	70.0
	5	15	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0
	3	11	22.0	22.0
	4	18	36.0	62.0

5	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0
	4	24	48.0	60.0
	5	20	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0
	3	3	6.0	6.0
	4	31	62.0	70.0
	5	15	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0
	3	3	6.0	10.0
	4	31	62.0	72.0
	5	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	8	16.0	16.0	20.0
	4	14	28.0	28.0	48.0
	5	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	27	54.0	54.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	13	26.0	26.0	34.0
	4	23	46.0	46.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.0	24.0	24.0
	4	25	50.0	50.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.0	22.0	22.0
	4	26	52.0	52.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Data Validitas dan Reliabilitas X1

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	XI.1	0,823	0,278	Valid	0,867	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,917	0,278	Valid		
	XI.3	0,842	0,278	Valid		
	XI.4	0,829	0,278	Valid		

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.790**	.555**	.524**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.790**	1	.647**	.734**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.555**	.647**	1	.582**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.524**	.734**	.582**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
X1Total	Pearson Correlation	.823**	.917**	.842**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

### Scale: X1

#### Case Processing Summary

N	%

Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

### Data Validitas dan Reliabilitas X2

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	r tabel	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,278	Valid	0,787	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,808	0,278	Valid		
	X2.3	0,722	0,278	Valid		
	X2.4	0,763	0,278	Valid		
	X2.5	0,698	0,278	Valid		

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.620**	.408**	.314*	.314*	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.026	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.620**	1	.390**	.436**	.555**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.408**	.390**	1	.803**	.225	.722**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		.000	.117	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.314*	.436**	.803**	1	.398**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.000		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.314*	.555**	.225	.398**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.117	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50

X2Total	Pearson Correlation	.733 **	.808 **	.722 **	.763 **	.698 **		1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Scale: X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

### Data Validitas Dan Reliabilitas Y

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtafel	Ket	Alpha	Ket
Peroduktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,795	0,278	Valid	0,790	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,755	0,278	Valid		
	Y.3	0,836	0,278	Valid		
	Y.4	0,768	0,278	Valid		

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Ytotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.421 **	.625 **	.510 **	.795 **
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.421 **	1	.470 **	.387 **	.755 **
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.006	.000
	N	50	50	50	50	50

Y.3	Pearson Correlation	.625**	.470**	1	.571**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.510**	.387**	.571**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
YTotal	Pearson Correlation	.795**	.755**	.836**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

## Scale: Y

### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	50
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

## Korelasi Antar Variabel

### Correlations

		X1Total	X2Total	YTotal
X1Total	Pearson Correlation	1	.770**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X2Total	Pearson Correlation	.770**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Ytotal	Pearson Correlation	.824**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

N	50	50	50
---	----	----	----

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

## Hasil Analisis Regresi Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Square		
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.704	1.267	1.725

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.551	2	95.276	59.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.469	47	1.606		
	Total	266.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

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

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017

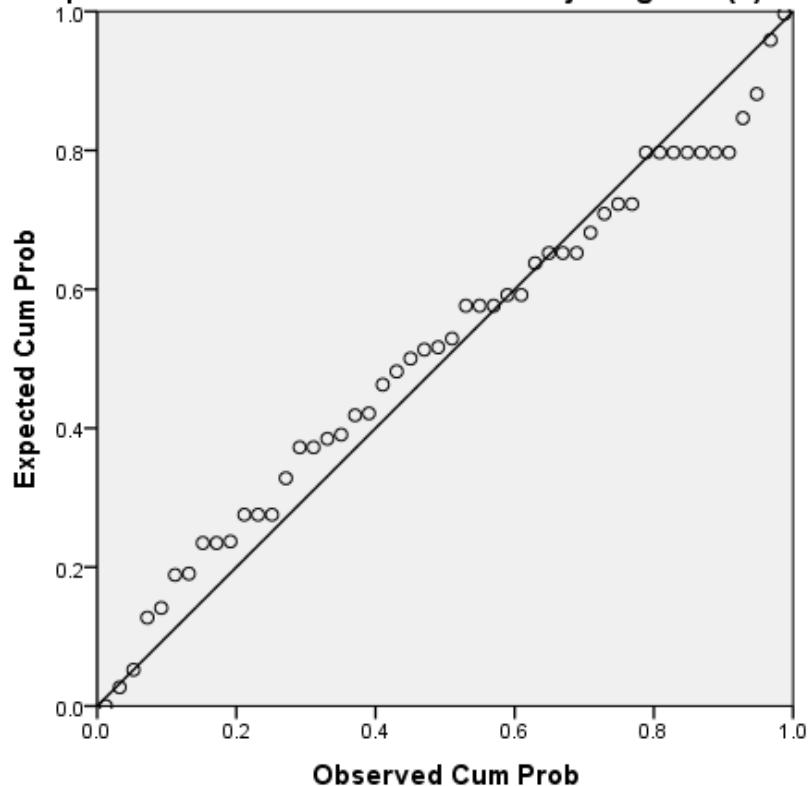
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF	
1	(Constant)	1.728	1.382		1.250	.217		
	Disiplin Kerja (X1)	.546	.112	.591	4.853	.000	.407	2.457
	Lingkungan Kerja (X2)	.252	.102	.303	2.485	.017	.407	2.457

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

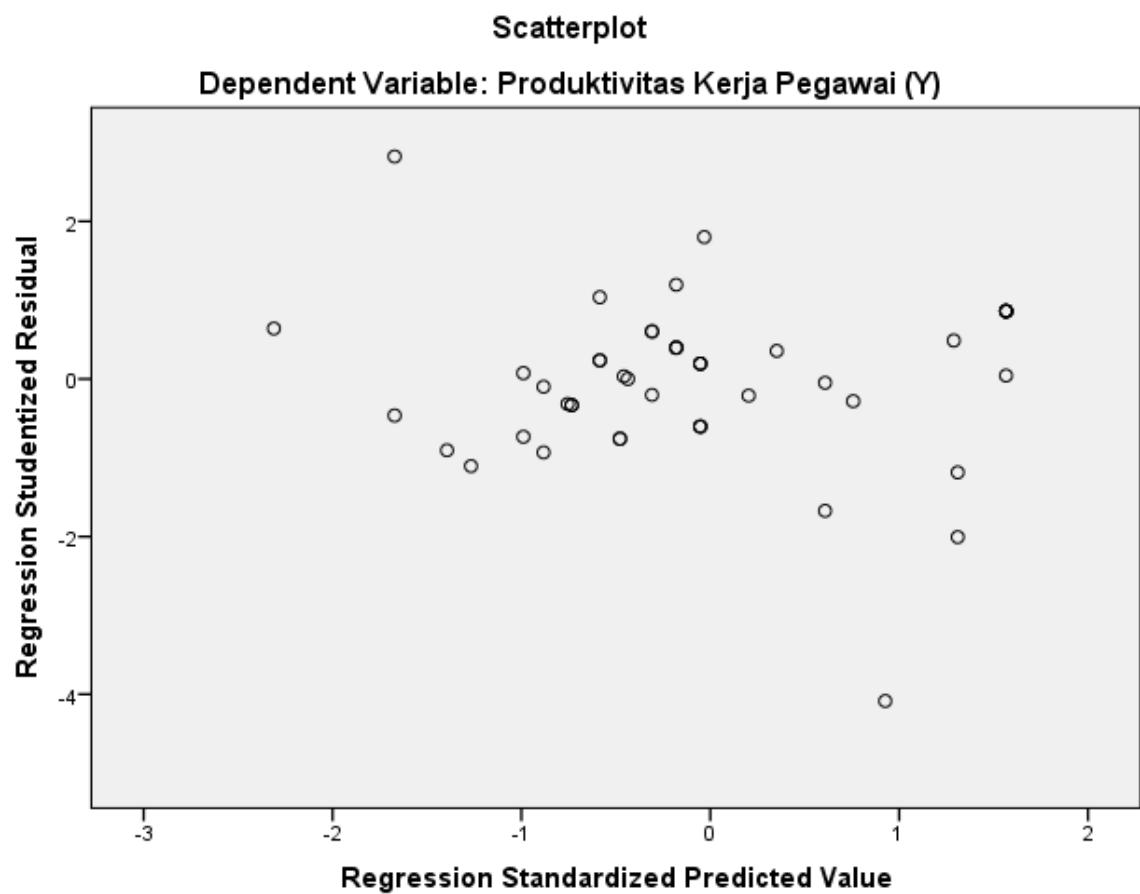
Residual

N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24103877
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.090
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisun Gorontalo Lt.3 - Jln. Ahmad Nadjumuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembugupenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3682/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo  
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Mawahda Nasir

NIM : E2118178

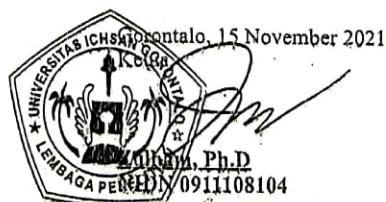
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**

Jln. Ahmad Yani Desa Lamu Telp. / Fax (0443) 211099 Kode Pos 96313  
Email : kabboalemo@kemenag.go.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 153 | /Kk.30.01/1/TL.00/05/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo menerangkan bahwa :

Nama	:	Mawahda Nasir
NIM	:	E2118178
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 10 Januari sampai dengan 10 Maret 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, 30 Mei 2022

Kepala,



Dr. H. Sabara Karim Ngou, M.Pd.I  
NIP. 196707301996031001



**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 088/SRP/FE-UNISAN/VI/2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 0928116901  
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Mawahda Nasir  
 NIM : E2118178  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 16%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 07 Juni 2022  
 Tim Verifikasi,

**Muhamad Sabir M, SE., M.Si**  
 NIDN. 0913088503

**Terlampir:**  
 Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:18142189

**● 16% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jurnal.stiekma.ac.id	1%
	Internet	
2	123dok.com	1%
	Internet	
3	journal.feb.unmul.ac.id	1%
	Internet	
4	eprints.umpo.ac.id	<1%
	Internet	
5	repository.uir.ac.id	<1%
	Internet	
6	Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Cornelius. "PENGARUH...	<1%
	Crossref	
7	scribd.com	<1%
	Internet	
8	media.neliti.com	<1%
	Internet	





Similarity Report ID: oid:25211:18142189

9	jtebr.unisan.ac.id Internet	<1%
10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
11	gorontalo.kemenag.go.id Internet	<1%
12	dspace.uii.ac.id Internet	<1%
13	repository.stieyapan.ac.id Internet	<1%
14	id.123dok.com Internet	<1%
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
16	text-id.123dok.com Internet	<1%
17	mafiadoc.com Internet	<1%
18	ar.scribd.com Internet	<1%
19	maluku.kemenag.go.id Internet	<1%
20	repository.uinib.ac.id Internet	<1%

Sources overview



Similarity Report ID: oid:25211:18142189

21	repository.upi-yai.ac.id Internet	<1%
22	repository.stie-mce.ac.id Internet	<1%
23	kemenagboalemo.blogspot.com Internet	<1%
24	eprints.ums.ac.id Internet	<1%
25	journal.pancabudi.ac.id Internet	<1%
26	core.ac.uk Internet	<1%

---

Sources overview

## ABSTRACT

### **MAWAHDA NASIR. E2118178. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO DISTRICT**

*This study aims to analyze and find out how big the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee work productivity (Y). documentation to obtain data from the office. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) had a significant effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.000. Work Discipline (X1) partially has a significant effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.000. Partially, the work environment (X2) has a significant effect on employee work productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significance value of 0.017.*

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



## ABSTRAK

### MAWAHDA NASIR. E2118178. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, jenis penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data dari kantor. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,017.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai



## CURICULUM VITAE

### A. Biodata Pribadi

1. Nama : Mawahdah Nasir
2. Nim : E2118178
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat Tanggal Lahir : Tilamuta, 06 Agustus 1999
5. Tinggi dan Berat Badan : 150 Cm, 80 Kg
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Modelomo, Dusun I, Kecamatan  
Tilamuta,  
Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo
9. No Hp : 0812-81835705
10. Email : [mawahdanasir6@gmail.com](mailto:mawahdanasir6@gmail.com)



### B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Alhakairat 2005-2006

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 2. SD               | : SDN 05 Tilamuta 2006-2012   |
| 3. SLTP Sederajat   | : SMP Negeri 1 Tilamuta 2012-2015   |
| 4. SLTA Sederajat   | : SMA Negeri 1 Tilamuta 2015-2018   |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022 |