



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN
OTORITAS KAMPUS (BOK)
PANCA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Menempoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*

Oleh :

REVA EFENDI

NPM. 1515310322

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REVA EFENDI
NPM : 1315310322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS
KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.)



(IDYANITA NITA, S.H., M.Hum.)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(RAHMAT RIDAYAT, S.E., M.M.)



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

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

PERSKETUJUAN UJIAN

NAMA : REVA EFENDI
NPM : 1515310322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA
BUDI MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIBGAR, S.E., M.M.)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M.)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

ANGGOTA III

(KIZAL AHMAD, S.E., M.Si.)

ANGGOTA IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

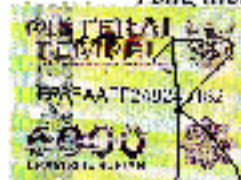
Nama : Reva Efendi
Tempat / Tanggal Lahir : Piasa Ulu, 11 November 1995
NPM : 1515310322
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Gatot Subroto Km. 4,5, Gg. Famili Medan


Deugan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019

Yang membuat pernyataan




(Reva Efendi)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : REVA EFENDI
NPM : 1515310322
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN
OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpad untuk menyimpan, mengalihkan media/formalkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Medan, Mei, 2019



(Reva Efendi)

Hal : Permohonan Meja Hijau



FM-BPAA-2012-041

Medan, 28 Januari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

UNPAB BEBAS PUSTAKA

No. 1712/PEP/Sp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut

dan UPT. Perpustakaan



Medan, 31 JAN 2019

UPT. Perpustakaan

Medan, 31 JAN 2019

UPT. Perpustakaan

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REVA EFENDI
Tempat/Tgl. Lahir : PIASA BILU / 11 November 1993
Nama Orang tua : MARIMEN
N. P. M : 1515310322
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085706488698
Alamat : DUSUN IX TITI PAYUNG

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy S I B SLIA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL ipada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Reva
31/01/19

Diketahui/Disebutkan oleh
Dr. SUIVA NITA S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya
REVA EFENDI
1515310322

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dikawat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : REVA EFENDI
 Tempat/Tgl. Lahir : / 11 November 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310322
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.38

ingin ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persebutuan
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH IKLIM ORGANISASI KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENSION PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN	<input type="checkbox"/>
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN EMPLOYEE RETENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN	<input type="checkbox"/>


Judul yang diajukan oleh Kepala Program Studi disetujui pada


 (N. B. H. Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 13 September 2018

Pemohon,


 (Reva Efendi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :


 Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen
 (NURAEINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 27-09-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (M. Habib Rasyid, SE., MPA)
 Tanggal : 23-09-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rahmat Hidayat, SE., MPA)

Nu. Dokumen: FM-LP/08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (081) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. TOYIB DAULAY, SE, MPA
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE, MPA
 Nama Mahasiswa : REVA EFENDI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310322
 Tingkat Pendidikan : S.I (STRATA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENARUKAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
 BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
27/2019	POBOS I POBOS II POBOS III POBOS W		terpetik di polidok
4/2019	komputer saran tambahan pustaka		terpetik di polidok
01/2019	ace pencetakan skripsi		ace di feony M. Hojay

M. TOYIB DAULAY, SE, MPA

Medan, 15 Januari 2019
 Diketahui/di setuju oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unipab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. I. O. YIB. DAULAY, S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT Hidayat, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : REVA EFENDI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310322
 Tingkat Pendidikan : S.1 (STRATA SATU)
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN Otoritas Kampus (BOK) PANCA BUDI MEDAN

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Daftar Isi & perbaikan		
	- final pengesahan		
	- aturan penulisan gambar		
	- aturan penulisan tabel		
	- aturan penulisan/ format Spasi		
	cek		
	aturan - penulisan Daftar Pustaka		
	aturan penulisan lampiran		
	ACC Sidang 15/01/2019		

Medan, 15 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :



S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 2455571
 website : www.pancabud.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : M. TOYIB DAULAY SE, M.M
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat SE, M.M
 Mahasiswa : REVA EFENDI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310322
 Tingkat Pendidikan : STRATA I
 Tugas Akhir/Skripsi : PENYERBUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/18	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		terjemah Aparatus
10/18	Daftar pustaka		terjemah Aparatus

Medan, 23 Oktober 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

M. TOYIB DAULAY SE, M.M



REVA EFENDI, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : M. I. Q. Y. B. Daulay, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : REVA EFENDI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Perekam Mahasiswa : 1515310322
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : PEMBAHARUAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN OTORITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<p>Perilaku dan Kepribadian</p> <p>Daftar pustaka</p> <p>Teknik Laporan</p> <p>Angket</p> <p>Definisi Operasional</p> <p>Acc. Lembar proposal</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>for //</p>	<p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	

Medan, 23 Oktober 2018

Diketahui/Disetujui oleh :



_____, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAITIYA
Badan Otoritas Kampus (BOK)
Panca Budi

Komp. Panca Budi Jl. Jend Gatot Subrnto Km. 4,5 telp. (061) 50200513
MEDAN-SUMATERA UTARA

Nomor : 251/V/BOK/12-2018

Piran : -

: Izin Research

Kepada Yth : Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

di-

Tempat

Yang hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan Research tertanggal 18 Desember 2018, tentang permohonan Research Mahasiswa Fakultas Sosial Sains atas nama :

1. Nama : Reva Efendi
NPM : 1515310322
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa surat permohonan untuk Research di Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan pada prinsipnya *dijetujui* sesuai permohonan yaitu sejak tanggal 27 Desember 2018 sampai 27 Januari 2019.

Sehubungan surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Medan, 27 Desember 2018

Drs. Susanto

Ketua BOK dan Keuangan

Acc PK I

Acc jilid 1

Acc jilid 2

24/05/2019

29/05/2019



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN
OTORITAS KAMPUS (BOK)
PANCA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*

Oleh :

REVA EFENDI
NPM. 1515310322

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**BERITA ACARA
 PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Pada hari ini, RABU Tanggal, 15 Bulan, MAY Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi MANAJEMEN Semester Tahun Akademik 2018/2019 bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : REVA ERENDI
2. Npm : 1619310372
3. Program Studi : MANAJEMEN
4. Tanggal Ujian : 15 MEI 2019
5. Judul Skripsi Lama : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN RIIBITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN
6. Judul Skripsi Baru : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BADAN RIIBITAS KAMPUS (BOK) PANCA BUDI MEDAN

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Pengaji/ Ketua Program Studi		
2	Anggota I/ Pembimbing I	<u>MURAFIRWA SIREGAR, S.E., M.Si</u>	
3	Anggota II/ Pembimbing II	<u>A. M. TRYIB DAULAY, S.E., M.M</u>	
4	Anggota III/ Penguji I	<u>RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M</u>	
5	Anggota IV/ Penguji II	<u>BIZAL AHMAD, S.E., M.Si</u>	
		<u>DEKIKI FABIDA ECRINE, S.E., M.Si</u>	



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 24-01-19 8:36:23 AM

"REVA EFENDI_1515310322_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 33	words: 4218	http://port.ac.uk/download/pdf/148611724.pdf
% 23	words: 2736	http://ajournal.uin-suka.ac.id/e-library/handle/123456789/20073/Appendix.pdf?sa=entry&sa=1&L
% 25	words: 2877	http://www.pokerjurnal.com/2014/09/8KR-PSI-PENGARUH-KUALITAS-JASA-TERHADAP-KEPUASAN-NASABAH

[Show other Sources:](#)

Processed resources details:

242 - Ok / 60 - Failed

[Show other Sources:](#)

Important notes:

Wikipedia: [not detected]	Google Books: GoogleBooks Detected!	Ghostwriting services: [not detected]	Anti-cheating: [not detected]
----------------------------------	--	--	--------------------------------------

Excluded Urls:

Included Urls:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menurut Arikunto (2008:116) Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : “Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, serta besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika samplanya besar hasilnya akan lebih baik.”. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan 50% sampel dari jumlah populasi. Dimana sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan dengan analisis linier berganda sebagai alat atau model pemrosesan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Dan Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas kerja.*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee of work productivity on employees of the Campus Authority (BOK) Panca Budi Medan. The selection of samples for this study was carried out according to Arikunto (2008: 116) "Determination of sampling is as follows: If less than 100 is better taken all until the research is population research. If the number of large subjects can be taken between 10-15% or 20-55% or more depending on a little more than: the ability of researchers seen from time, energy and funds, narrow the breadth of the observation area of each subject, because this involves a lot of funds, and the size of the risk borne by researchers for researchers is a big risk, of course if the sample is large the results will be better. So in this study researchers used 50% of the sample population. Where the samples taken in this study were 59 employees of the Panca Budi Campus Authority (BOK) Medan Medan with multiple linear analysis as a data processing tool or model. The results of this study indicate that partially the work discipline and work environment significantly influence employee work productivity at the Campus Authority (BOK) employee Panca Budi Medan. And Simultaneously work discipline and work environment have a significant effect on employee work productivity at the Campus Authority (BOK) employee Panca Budi Medan.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, penulis panjatkan puji syukur atas segala nikmat yang telah diberikan sampai detik ini, baik kesempatan maupun kesehatan. Shalawat serta Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.”**

Skripsi ini dapat terselesaikan tak lepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M.**, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak **Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.**, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu **NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak **Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan arahan serta bimbingannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
5. Bapak **Rahmat Hidayat S.E., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberi arahan dan bimbingan. Dan juga kritikan serta sarannya kepada penulis dalam merampungkan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan sistematis sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kepada Ibundaku **Halijah Butar-Butar** dan Ayahanda **Marimen** yang telah membesarkan, mendidik, membimbing serta mendoakan penulis sampai seperti sekarang ini serta motivasi dan dukungan baik moril dan juga materiil. Dan juga kepada **Abang** dan **Kakakku** serta **Seluruh keluarga besarku** yang turut memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dalam meraih gelar sarjana.
7. Kepada **Rekan – rekan sejawat Stambuk 2015** Terima kasih telah membantu selama proses pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir. Serta atas kebersamaan dan persaudaraan yang terjalin.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan kelapangan hati penulis sangat mengharapkan kritikan maupun saran dari para pembaca yang sifatnya membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Feruari 2019

Penulis

REVA EFENDI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	11
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	12
1. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian	12
2. Indikator Disiplin Kerja.....	13
3. Macam-macam Disiplin Kerja	14
1) Disiplin Preventif	14
2) Disiplin Korektif	15
4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	15
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian	16
b. Indikator Lingkungan Kerja	17
c. Jenis Lingkungan Kerja	17
1) Lingkungan Kerja Fisik	17
2) Lingkungan Kerja Non Fisik	18
d. Manfaat Lingkungan Kerja	18
3. Produktivitas Kerja	19
a. Pengertian.....	19

b.	Indikator Produktivitas Kerja	20
c.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
d.	Karakteristik Produktivitas Kerja.....	24
B.	Penelitian Terdahulu	25
C.	Kerangka Konseptual	28
D.	Hipotesis Penelitian	29

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	31
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C.	Populasi dan Sampel	31
1.	Populasi	31
2.	Sampel	32
D.	Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Teknik Analisis Data	35
1.	Uji Instrumen	35
a.	Uji Validitas	35
b.	Uji Reliabilitas	35
2.	Uji Asumsi Klasik	37
a.	Uji Normalitas	37
b.	Uji Multikolinearitas	38
c.	Uji Heteroskedastisitas	38
3.	Analisis Kuantitatif	38
a.	Analisis Regresi Linier Berganda	38
4.	Uji Hipotesis	39
a.	Uji Signifikansi Parsial (Uji – T)	39
b.	Uji Signifikansi Simultan (Uji – F)	41
c.	Nilai R ² (Koefisien Determinan).....	42
5.	Skala Pengukuran	43

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil penelitian.....	44
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	44
a.	Sejarah Singkat Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.....	44
b.	Visi dan Misi Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan	44
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	45
a.	Kepala BOK.....	46
b.	CMF	46
c.	Staff CMF.....	47
d.	Kabag HRD dan Keuangan.....	48
e.	Kasie Asset, PSDM dan Persuratan	48

f.	Bendahara.....	49
g.	Kabag Umum	50
h.	Kasie Inventaris, Legal dan Transportasi.....	51
i.	Kabag Bang-Lats.....	51
j.	Kasi Instalasi Listrik, Gedung, Areal bebas, telephon/ aiphon, panel dan genset	52
k.	Kasi AC, Elektronika dan Sound System (ASTRO).....	53
l.	Kasi Perawatan, Renovasi, Pembangunan dan Furniture	54
m.	Kabag Kebersihan dan taman (Tamsih).....	54
n.	Kasi Tamsih	55
o.	Kabag Keamanan	55
p.	Kabag Gelugur Rimbung	56
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
1.	Deskripsi Karekteristik Responden.....	57
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	58
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
a.	Variabel X ₁ (Disiplin Kerja)	59
b.	Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja).....	63
c.	Variabel Y (Produktivitas Kerja)	66
3.	Uji Instrumen	69
a.	Uji Validitas	69
b.	Uji Reliabilitas	71
4.	Uji Asumsi Klasik	72
a.	Uji Normalitas	72
b.	Uji Multikolinearitas	74
c.	Uji Heteroskedastisitas	75
5.	Analisis Kuantitatif	76
a.	Analisis Regresi Linier Berganda	76
6.	Uji Hipotesis	77
a.	Uji Signifikansi Parsial (Uji – T)	77
b.	Uji Signifikansi Simultan (Uji – F)	79
c.	Nilai R ² (Koefisien Determinan).....	80

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A.	Simpulan.....	81
B.	Saran	82

Daftar Pustaka

Lampiran

Biodata

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Variabel beserta Skala Pengukurannya.....	33
Tabel 3.3 Tabel Rentang Reliabilitas	37
Tabel 3.4 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.....	59
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden tentang Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.....	60
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.....	61
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai	61
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	62
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden tentang Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.....	63
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden tentang Sirkulasi udara di ruang kerja anda sudah cukup baik.....	63
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi	64
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden tentang Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja	65

Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden tentang Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan	65
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden tentang Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.....	66
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	67
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Responden tentang Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja	67
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Responden tentang Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan	68
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	69
Tabel 4.19 Uji Validitas Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₁)	70
Tabel 4.20 Uji Validitas Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₂).....	70
Tabel 4.21 Uji Validitas Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	71
Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.23 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Produktivitas Kerja	73
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.25 Uji Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.26 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	78
Tabel 4.27 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.28 Nilai R ² (Koefisien Determinasi)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.....	46
Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas Produktivitas Kerja	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang semakin cepat seiring dengan berkembangnya teknologi yang dapat memudahkan pekerjaan manusia. Persaingan secara global menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tanpa SDM suatu organisasi tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya. SDM merupakan tenaga kerja yang menjalankan kegiatan organisasi sesuai job description yang telah ditentukan melalui proses rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi sehingga terpilih SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi memilih dan mempertahankan SDM yang berkualitas adalah hal yang paling utama untuk dilakukan. Ciri dari SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Karena dengan kedisiplinan yang tinggi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yang dinaunginya.

Disiplin kerja seorang karyawan bisa mempengaruhi esensi nya dalam bekerja. Disiplin tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan pasti memiliki standart tingkah laku yang harus dilaksanakan baik itu berupa tanggung jawab serta kewajiban yang dalam kaitannya sangat erat terhadap pekerjaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dalam praktiknya para karyawan tersebut diharapkan dapat mematuhi serta

melaksanakannya yang diharapkan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Akan tetapi, pada kenyataannya karyawan yang notabeneanya adalah manusia juga memiliki kelemahan, salah satunya yakni masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Atmosudirjo (dalam Purwanto, 2013:18) menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (dalam Akhmad Sudrajat, 2008:23) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh suatu badan organisasi maupun perusahaan adalah apa upaya yang dapat dilakukan agar produktivitas kerja karyawannya bias meningkat secara stabil sehingga kemudian hal ini bias menjadi keberhasilan dari badan tersebut. Menurut Dwi Agung Nugroho Arianto (2013:192) dalam penelitiannya tentang pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga pengajar masih tampak rendah. Berdasarkan dari rekapitulasi daftar hadir selama tiga tahun sejak terhitung 2009 – 2011 terjadi

peningkatan absensi yang didominasi alasan izin atau tugas diluar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga pengajar di yayasan tersebut masih rendah.

Berdasarkan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dunggio (2013:524) tentang semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara menemukan bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari-Desember 2012. Tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya. Melihat banyaknya jenis cuti yang diberikan PT. Jasa Raharja (Persero) dan tingkat kehadiran selama tahun 2012, maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Desember sebesar 79 % sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan Januari sebesar 90 %. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan juga dikemukakan oleh Hariandja (dalam Juni Novita 2014:32) yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi suatu

momok yang penting pada manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya temuan tersebut ini bisa menjadi dampak yang bisa dikatakan serius, demi tujuan untuk keberhasilan yang ingin dicapai pada suatu perusahaan. Hal lain yang juga menjadi aspek penting dalam peningkatan produktivitas kerja ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan disekitar karyawan kurang baik maka hal ini dapat memberikan efek yang kurang baik sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja, hanya saja lingkungan fisik hanya mencakup fasilitas baik itu fasilitas yang ada diluar dan didalam perusahaan.

Produktivitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, dalam Furotul, 2015:45).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (Zainuddin et al, dalam Paramita 2017:3). Fasilitas yang ada pada organisasi maupun perusahaan merupakan bagian penting dalam lingkungan

kerja yang harus dibangun serta diwujudkan demi mendukung berlangsungnya aktivitas organisasi yang diharapkan sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Dan bilamana ketersediaan fasilitas yang ada kurang memadai hal ini tentunya akan mempengaruhi efektifitas serta efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja harusnya dapat perhatian yang penting karena yang kita ketahui bahwa sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh karyawan adalah di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas (Subaris dan Haryono, dalam Furotul,2015:11).

Dalam penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013:192) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada yayasan tersebut dirasa kurang nyaman oleh para tenaga pengajar. Hal ini dikarenakan penerangan yang dirasa terlalu berlebihan dan menyilaukan pandangan mata dan juga membuat udara di dalam kelas terasa panas. Tenaga pengajar membutuhkan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan.

Bagi perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, hal ini sangatlah ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) serta kemampuan individu yang bekerja. Peranannya yang begitu penting serta strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka hal ini tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa

sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan yang kompetitif pada organisasi tersebut.

Menurut Ishak dan Tanjung (2015:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Penelitian ini diambil karena berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Avit May Sofiana (2016:67) dalam temuan tersebut menyatakan bahwa hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y = 17,953 + 0,288X_1 + 0,194X_2$, yang artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,222 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 2). Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Manajemen SDM sendiri memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama dan yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada hakikatnya setiap makhluk/individu memiliki kapasitas/kemampuan yang luar biasa dan belum

dimanfaatkan secara penuh. Pada pengertian tersebut hal inilah yang menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya tersebut sedemikian rupa demi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi, namun hal ini nantinya diharapkan agar dapat memberikan penghargaan dan penghormatan kepada SDM yang bersangkutan.

Menurut Muhammad Gufran (2013:16) berdasarkan hasil observasi bahwasannya produktivitas kerja karyawan PT.POS INDONESIA (Persero) Divisi Regional II Sumbar Riau KEPRI masih jauh dari standar yang diharapkan oleh perusahaan masih dibawah 50% yaitu 34,82%. Dimana rasio = 60% adalah produktivitas tinggi, rasio = 40-59% adalah produktivitas sedang, dan rasio = 30% adalah produktivitas rendah, dan juga dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi yang berkisar dirasio 24.14% sampai 45.78%. Produktivitas kerja terendah atau hasil kerja paling tidak produktif terjadi pada bulan Agustus 24.14%.2. Sedangkan produktivitas kerja tertinggi atau hasil kerja paling produktif terjadi pada bulan Juni sebesar 45.78%. Artinya semakin besar nilai angka rasio produktivitas semakin besar efisiensi dan sebaliknya semakin kecil nilai angka rasio semakin kecil efisiensi.

Pada penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Muhammad Gufran (2013:221) dalam penelitiannya menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin

kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Anoraga (dalam Muhammad Gufran 2013:178) mengemukakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan juga oleh Sinungan (dalam Muhammad Gufran 2013 : 56-58) yaitu : kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi.

Maka dari itu peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Masih rendahnya tingkat kenyamanan di lingkungan kerja.
3. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan maksud serta menjaga aspek efektifitas dan efisiensi dalam penelitian dan menyadari akan keterbatasan, penulis akan

membatasi masalah pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak :

- a. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan, khususnya dalam praktek organisasi.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

- c. Bagi Organisasi Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sehingga dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian *Yusritha Labudo* (2013) yang berjudul: “*Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model Penelitian:** Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis statistik dan regresi linear berganda
2. **Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja).
3. **Jumlah sampel :** Penelitian terdahulu jumlah sample pada penelitian terdiri dari 40 karyawan. Penelitian ini berjumlah 59 karyawan.
4. **Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan terhadap karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. Sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Menurut Hasibuan (dalam Lazi Permana, 2016:40) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Muchdarsyah Sinungan (dalam Naufal Alam, 2015:34) menjelaskan :“Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Berdasarkan defenisi disiplin kerja dari para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atu tingkah laku baik itu individu maupun kelompok yang patuh terhadap norma serta peraturan

yang telah ditetapkan baik itu dalam lingkungan bermasyarakat maupun dalam lingkungan pekerjaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (dalam Mukhlis Riyadi, 2016:12) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Macam Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2015:35) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

1) Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

- c) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Husein (2015:69) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (dalam Dominique, 2015:45), menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Supardi dalam Dominique (2015:48), menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas mengenai pengertian lingkungan kerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang berhubungan di sekitar tempat bekerja yang dapat

mempengaruhi seorang individu ataupun kelompok baik itu dari segi kenyamanan maupun dari segi kebetahan dalam bekerja di tempat tersebut.

Pada penelitian ini jenis lingkungan yang diambil dari variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:82) indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:84) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau

secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua (2) kategori lagi yakni sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja / pegawai, misalnya meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b) Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2016:67) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat

Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

2. Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Sedarmayanti (dalam Fandi Prasetyo 2014:57) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “ mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini ”.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Fandi Prasetyo 2014:13) produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas maka dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap, keterampilan maupun kemampuan dari

seorang karyawan di suatu perusahaan dimana ia dapat menghasilkan output kerja yang baik serta menampakkan hasil yang meningkat secara berkala.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2012:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung Jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut sedarmayanti (2001:72) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.
- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

d. Karakteristik Produktivitas Kerja

Vincent Gaspersz (2012:71) mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
5. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya
6. Dapat berperan sebagai anggota tim kerja sama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerja sama dengan baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan itu.
9. Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain.
10. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.

11. Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya.
12. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik
13. Seringkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan
14. Selalu mampu mempelajari Sesu hal baru dengan cepat.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Mardjan Dunggio (2013)	Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	Semangat (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.

<p>Avit May Sofiana (2016)</p>	<p>Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Pada PT. Dan Liris Di Sukoharjo</p>	<p>Lingkungan Kerja (X_1) Tingkat Kesejahteraan (X_2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi PT. DAN LIRIS. Populasi 150 karyawan, sampel 105 karyawan, sampling menggunakan teknik <i>proportionate random sampling</i>. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen dan angket yang telah diuji coba dengan uji normalitas, uji reliabilitas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y = 17,953 + 0,288X_1 + 0,194X_2$, yang artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,222 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000. 2). Tingkat kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t > t_{tabel2}$, yaitu $2,631 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,010. 3). Lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan,</p>
--------------------------------	--	--	---

			<p>hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu $17,270 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif $17,0\%$. Variabel tingkat kesejahteraan memberikan sumbangan efektif $8,3\%$. Sehingga total sumbangan keduanya sebesar $25,3\%$ sedangkan $74,7\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. (uji F) diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$.</p>
Yusritha Laboda (2013)	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan.	Disiplin Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Produktivitas (Y)	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral, yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.</p>

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2019)

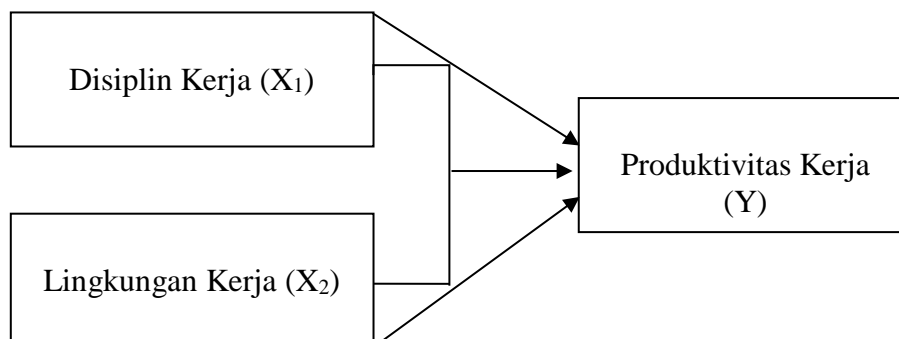
C. Kerangka Konseptual

Hariandja (dalam Juni Novita 2014:96) mengemukakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu, jika dalam hal ini ditemukan adanya disiplin kerja karyawan yang kurang baik maka hal ini akan berpengaruh pada rendahnya produktivitas kerja dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki seorang karyawan.

Dikatakan demikian karena hal ini bersesuaian dengan pendapat seorang ahli Anoraga (dalam Muhammad Gufran 2013:178) mengemukakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan juga oleh Sinungan (dalam Muhammad Gufran 2013 : 56-58) yaitu : kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi.

Sehingga dalam hal ini peneliti meng-asumsikan hal-hal yang mendasari munculnya produktivitas kerja dalam penelitian ini yakni *Disiplin Kerja* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) sebagai variabel bebas untuk dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat *Produktivitas Kerja* (Y).

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

D. Hipotesis

Dalam Sugiyono (201:63), bahwa perumusan hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah menyajikan kerangka berpikir dan landasan teori. Karena, penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara, pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan permasalahan yang diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk membuktikan benar atau salahnya suatu pengujian dengan aturan terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Pada penelitian kali ini manfaat hipotesis adalah untuk memberikan arah serta pedoman dalam melakukan penelitian. Maka dari itu, berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, dapat dituliskan hipotesis penelitian bahwa:

1. Secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.
2. Secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel- variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *penelitian deskriptif* dengan *pendekatan kuantitatif*

Menurut Sugiyono (dalam AG Puspita, 2015:89) Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis statistik deskriptif dengan analisis data menggunakan analisis linier berganda. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni dua *variabel bebas* (independent) disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan *variabel* yang terikat (dependent) adalah produktivitas kerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September '18	Oktober '18	November '18	Desember '18	Januari '19	Februari '19
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■	■			
3	Seminar Proposal				■		
4	Perbaikan/Acc Proposal				■		
5	Penelitian					■	
6	Pengolahan Data Penelitian					■	
7	Penyusunan Skripsi						■
8	Bimbingan Skripsi						■
9	Sidang Meja hijau						■

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009 : 78) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan, yang berjumlah 118 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan menurut Arikunto (2008:116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, serta besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dari penjelesan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan 50% sampel dari jumlah populasi. Dimana sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut;

Adapun Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel

penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Tabel 3.2
Variabel beserta Skala Pengukurannya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
X ₁ Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2011:825)	1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja etis. Menurut Veithzal Rivai (2005: 444)	Likert
X ₂ Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2015)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan Menurut Sedarmayanti (2001:46)	Likert
Y Produktivitas Kerja	Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “ mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Sedarmayanti (dalam Fandi Prasetyo 2014:57)	1. Tindakan konstruktif. 2. Percaya pada diri sendiri. 3. Bertanggung Jawab. 4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. 5. Mempunyai pandangan ke depan. 6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	Likert

		<p>yang berubah-ubah.</p> <p>7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).</p> <p>8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.</p> <p>Menurut Sedarmayanti (2012:79)</p>	
--	--	--	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian.
2. Wawancara melalui tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung,
3. Studi pustaka, mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono dalam Fitri Norotusholihah & Sulaeman Deni Ramdani, 2017:76)
4. Dokumentasi, dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan. Sani dan Masyhuri (2015:119).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Singarimbun dalam F. Fauzi (2013:99) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2014:121) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Sitinjak (2014:67) menyatakan bahwa reliabilitas

menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2014:89) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sevagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Tabel 3.3
Tabel Rentang Reliabilitas

Nilai	Keterangannya
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika alpha $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda .

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara

variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja)

α = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan

untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2015:213).

Menurut Sugiyono (2015:112), rumus yang dapat digunakan untuk mencari uji – t ialah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Distribusi t

r : Koefisien korelasi parsial

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t – tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$
2. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak akhirnya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistic ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variable X1 (disiplin kerja) dan X2 (lingkungan

kerja) terhadap variable Y (kinerja karyawan).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2015:222)

Menurut Sugiyono (2015:117) rumus yang digunakan untuk mencari uji F ialah ;

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota/data

$F\text{-tabel} = (\alpha: k-1, n-k) \alpha = 5\%, (5-1=4; 20-5=15)$

Jika $F\text{-tabel} < F\text{-hitung}$ berarti H_0 ditolak atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen, tetapi jika $F\text{-tabel} > F\text{-hitung}$ berarti H_0 diterima atau variabel independen

secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha = 5\%$

Jika terjadi penerimaan H_0 maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikannya pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

c. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan (garis regresi) dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$ (berkisar antara nol sampai 1). Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik Sani dan Maharani (2015:225)

Rumus Koefisien Determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi ialah sebagai berikut ;

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

5. Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi

Medan

Badan Otoritas Kampus Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya merupakan gabungan dari KDA (Kampus Darul Amin) dengan MJDA (Masjid Jami Darul Amin) pada tahun 2013. Badan Otoritas Kampus (BOK) memfasilitasi sarana dan prasarana seperti: keamanan, kebersihan, bangunan, listrik, air, telepon dan lainnya. Sebagai badan organisasi yang pengelolaannya berbasis pada kinerja dimana prinsip – prinsip tata kelolanya akan menjamin terselenggaranya praktik – praktik baik (*good practices*) yakni; akuntabilitas, transparansi, responsibilitas dan kewajaran (*fairness*).

b. Visi dan Misi Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi

Medan

1) Visi

Menjadi Divisi Pelayanan , Perawatan dan Pengamanan Asset Yayasan.

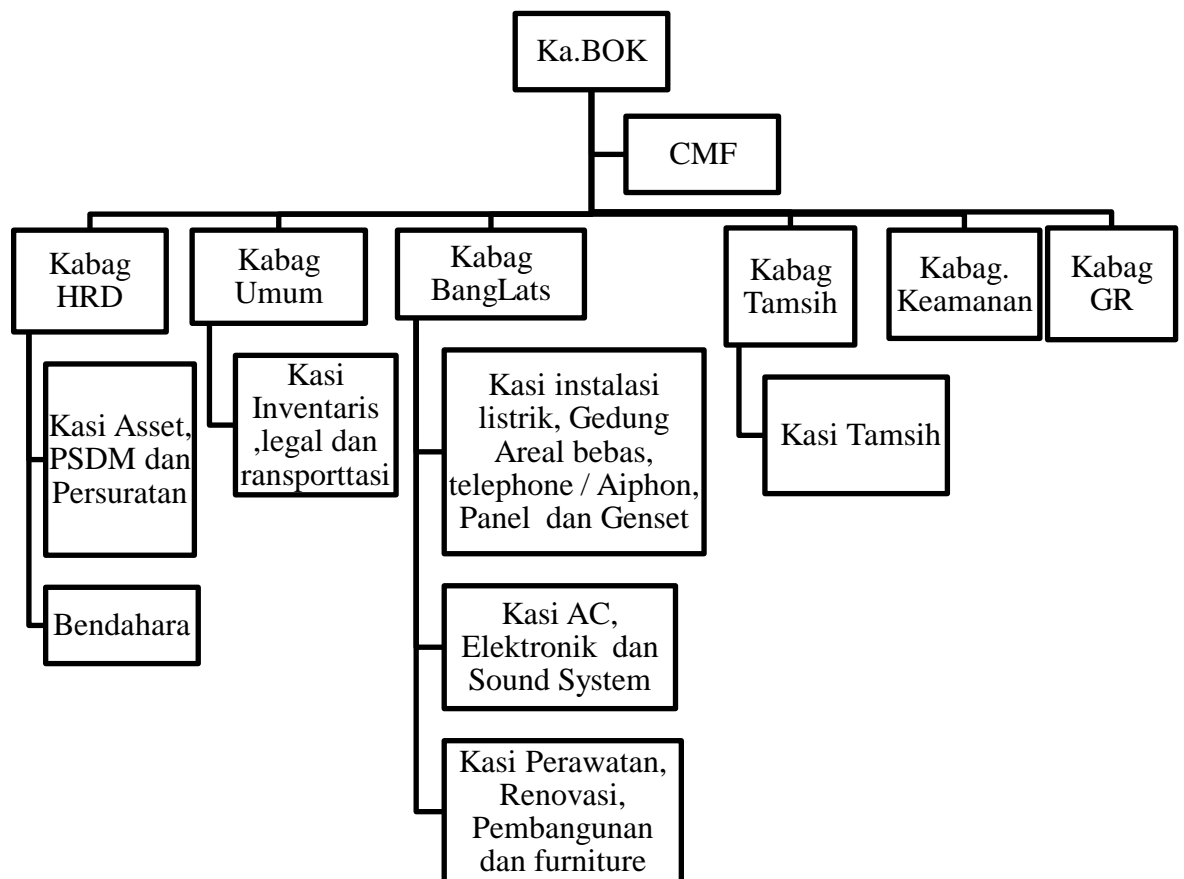
2) Misi

- a. Melayani divisi dengan pelayanan yang terbaik
- b. Meningkatkan perawatan Sarana , prasarana dan fasilitas umum

c. Meningkatkan pengamanan asset yayasan

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi merupakan susunan antara bagian-bagian dalam tiap posisi yang ada pada organisasi/perusahaan yang nantinya bertugas untuk menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan

Sumber : Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan 2018

Berikut adalah uraian tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab karyawan dari posisi atau jabatan yang ada di Badan Otoritas Kampus (BOK)

Panca Budi Medan :

a. Kepala BOK

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Umum yayasan
- 2) Memastikan hubungan kerja dengan divisi dibawah Yayasan baik
- 3) Mengelola BOK agar bekerja optimal sesuai visi dan misi BOK
- 4) Memastikan BOK berjalan sesuai program kerja baik jangka pendek, menengah dan panjang
- 5) Memastikan Program Kerja BOK terlaksana dengan baik
- 6) Memotivasi dan memberdayakan seluruh SDM BOK agar dapat berkembang dan bekerja secara profesional
- 7) Menyampaikan presentase laporan tahunan BOK setiap rapat yayasan
- 8) Menggerakkan semua SDM unit untuk mencapai target yang telah disepakati
- 9) Memastikan kontrak kerja BOK dengan Sekretariat Yayasan tercapai sesuai perjanjian
- 10) Melaksanakan MOU dengan Pihak eksternal untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai BOK
- 11) Dan pekerjaan lain-lain

b. CMF

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada kepala BOK
- 2) Membuat RAB dan menyusun program kerja CMF

- 3) Melaksanakan FA/MA program kerja unit BOK
- 4) Memastikan seluruh kerja yang diselesaikan oleh bagian atau seksi telah memenuhi dan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku secara manajemen maupun keuangan
- 5) Memberikan rekomendasi kepada ka.BOK hasil pemeriksaan kepatuhan setiap bagian atau seksi
- 6) Membuat dan mengembangkan serta meng update secara berkesinambungan aturan dan prosedur kepatuhan unit
- 7) Membuat, merevisi SOP/ manual prosedur CMF
- 8) Melakukan pendampingan pembuatan SOP unit di jajaran BOK
- 9) Berkoordinasi dan berkomunikasi dengan CMF divisi lain dibawah yayasan
- 10) Memastikan visi dan misi BOK maupun CMF berjalan dengan baik
- 11) Dan pekerjaan lain-lain.

c. Staff CMF

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala CMF
- 2) Membantu pembuatan RAB dan penyusunan program kerja CMF
- 3) Membantu pelaksanaan FA/MA program kerja unit BOK
- 4) Membantu pengarsipan hasil audit BOK
- 5) Membantu pembuatan, revisi SOP/ manual prosedur CMF
- 6) Membantu pendampingan pembuatan/revisi SOP unit
- 7) Dan pekerjaan lain-lain

d. Kabag HRD dan Keuangan

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada kepala BOK
- 2) Membuat RAB dan menyusun program kerja bidang HRD & Keuangan
- 3) Melakukan koordinasi pembuatan RAB dan program kerja unit di jajaran BOK
- 4) Menyampaikan usulan RAB BOK ke Kepala BOK
- 5) Memeriksa laporan keuangan kegiatan, DPKB dan akhir tahun untuk disyahkan ke Ka. BOK
- 6) Menyetujui, Menganalisa dan memberikan rekomendasi kepada Ka.BOK tentang : aanvragh unit dan penggunaan keuangan BOK
- 7) Menganalisa kebutuhan tenaga kerja di BOK
- 8) Melakukan penilaian kinerja pegawai BOK
- 9) Membuat dan mengembangkan serta meng update secara berkesinambungan aturan dan prosedur HRD BOK
- 10) Memastikan HRD & Keuangan bekerja sesuai visi dan misi BOK
- 11) Berkoordinasi dengan HRD & keuangan divisi lain dibawah yayasan
- 12) Membangun nilai-nilai budaya Yayasan bagi pegawai BOK
- 13) Dan pekerjaan lain-lain.

e. Kasie Asset, PSDM dan Persuratan

- 1) Bertanggung jawab kepada Kabag HRD & Keuangan.
- 2) Menentukan, menghitung nilai asset dibawah tanggung jawab BOK serta berkoordinasi dengan Bendahara BOK

- 3) Mengelola Administrasi Persuratan dan Kepegawaian BOK
- 4) Membantu membuat SOP bagian HRD & Keuangan yang belum ada
- 5) Memproses pelatihan pegawai BOK
- 6) Membuat surat Peringatan kepada pegawai di jajaran BOK, sesuai rekomendasi Kabag.
- 7) Memproses BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan
- 8) Menghitung Pesangon pegawai / Tenaga Kerja yang di PHK atau pensiun sesuai UU yang berlaku
- 9) Menerima surat order pelayanan BOK
- 10) Sebagai pelaksana tugas bendahara, bila bendahara berhalangan hadir atau cuti
- 11) Membantu Kabag HRD memeriksa Penerimaan dan Pengeluaran Bendahara
- 12) Dan pekerjaan lain-lain.

f. Bendahara

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Kabag HRD & Keu
- 2) Membantu penyusunan RAB HRD & keuangan
- 3) Merekap usulan RAB bagian menjadi RAB BOK.
- 4) Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan bulanan (DPKB & Neraca) BOK
- 5) Merekomendasikan kepada Kabag HRD & Keuangan untuk membuat teguran/sanksi kepada unit yang laporannya tidak tepat waktu

- 6) Memproses honor, insentif/THR pegawai dan anshor di lingkungan BOK
- 7) Mengontrol realisasi program anggaran BOK
- 8) Meng-aanvragh, menerima, membukukan, menyimpan dan mengeluarkan uang unit BOK
- 9) Sebagai pelaksana tugas Kasi Asset, PSDM & persuratan, bila berhalangan hadir atau cuti
- 10) Dan Pekerjaan lain-lain.

g. *Kabag Umum*

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Kepala BOK
- 2) Membuat RAB dan program kerja bidang umum
- 3) Mewakili Ka. BOK menghadiri undangan dari eksternal
- 4) Mengelola, mengawasi dan mengembangkan sdm bagian umum agar bekerja optimal sesuai tanggung jawabnya
- 5) Memastikan kendaraan kondisi siap pakai, baik pelayanan order maupun keaktifan surat – surat kendaraan
- 6) Memastikan Inventaris BOK terdata dengan baik
- 7) Memastikan fasilitas umum, areal bebas dan gedung kampus I, II dan III siap pakai
- 8) Memastikan Masterplan berjalan
- 9) Memastikan kegiatan Sweeping Kampus terlaksana dan Areal Penyiraman bebas kendala
- 10) Menjadi PIC Gotong royong dan membuat Laporan Kegiatan
- 11) Memberi izin pemakaian gedung dan fasilitas umum

- 12) Bertanggung jawab sewa pakai gedung dan areal bebas
- 13) Dan pekerjaan lain-lain

h. Kasie Inventaris, Legal dan Transportasi

- 1) Bertanggung jawab kepada Kabag Umum
- 2) Melakukan monitoring perawatan kendaraan secara berkala
- 3) Membuat usulan untuk perbaikan kendaraan
- 4) Menerima dan melaksanakan order pemakaian kendaraan
- 5) Memeriksa kendaraan tidak mati surat-suratnya
- 6) Mendata Inventaris BOK, kendaraan dan fasilitas umum
- 7) Membuat konsep MoU antara BOK dengan pihak lain
- 8) Bersama kabag Umum melaksanakan MoU dengan pihak lain
- 9) Membuat laporan bulanan pemakaian kendaraan dan aset yayasan
- 10) Mengkoordinir pelaksanaan sewa pakai gedung dan areal bebas
- 11) Dan pekerjaan lain-lain

i. Kabag Bang-Lats

- 1) Bertanggung jawab kepada Ka BOK
- 2) Membuat perencanaan, menyusun SDM, pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan sampai serah terima pekerjaan perawatan dan perbaikan di bidang Bangunan, Listrik, Air, Telekomunikasi dan Sound System
- 3) Membuat RAB dan menyusun program kerja Bidang Bang-LATS
- 4) Memastikan K3 terlaksana dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan

- 5) Memastikan 7 NDY, Budabhe dan Budabsih menjadi bagian dari budaya Bang-LATS
- 6) Memastikan SOP dijalankan dengan benar
- 7) Memberikan saran dan rekomendasi kepada konsultan arsitek yang ditunjuk Yayasan apabila diperlukan untuk menyesuaikan dengan situasi dan kondisi lokal
- 8) Berkoordinasi dan berkomunikasi dengan klien dalam hal penyelesaian proyek untuk memastikan bagian Bang-LATS bekerja sesuai harapan klien BOK
- 9) Mengembangkan SDM Bang-LATS agar meningkat kemampuan hard dan soft skill.
- 10) Dan pekerjaan lain-lain

j. Kasi Instalasi Listrik, Gedung, Areal bebas, telephon/ aiphon, panel dan genset

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Kabag Bang-LATS
- 2) Membuat rencana harian berdasarkan Proyek dan work order
- 3) Membantu menyusun RAB dan Program Kerja seksi
- 4) Melaksanakan K3, 7NDY, SOP, Budabhe dan Budabsih berjalan dan dilaksanakan
- 5) Membuat Laporan harian dan menyelesaikan masalah teknis di lapangan agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu, biaya dan tenaga
- 6) Membagi dan mengkoordinir pekerjaan kepala team bangunan
- 7) Membuat strategi kerja team LAT

- 8) Membuat taksasi order
- 9) Membantu pimpro dalam setiap order
- 10) Memeriksa seluruh inventaris gudang dan perorangan
- 11) Memeriksa semua pekerjaan anggota bangunan
- 12) Membuat laporan proyek dan pelaksanaan team LAT
- 13) Dan pekerjaan lain - lain

k. Kasi AC, Elektronika dan Sound System (ASTRO)

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Kabag Bang-LATS
- 2) Membuat rencana harian berdasarkan Proyek dan work order
- 3) Membantu menyusun RAB dan Program Kerja seksi
- 4) Melaksanakan K3, 7NDY, SOP, Budabhe dan Budabsih berjalan dan dilaksanakan
- 5) Membuat Laporan harian dan menyelesaikan masalah teknis di lapangan agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu, biaya dan tenaga
- 6) Membagi dan mengkoordinir pekerjaan kepala team bangunan
- 7) Membuat strategi kerja team ASTRO
- 8) Membuat taksasi order
- 9) Membantu pimpro dalam setiap order
- 10) Memeriksa seluruh inventaris gudang dan perorangan
- 11) Memeriksa semua pekerjaan anggota bangunan
- 12) Membuat laporan proyek dan pelaksanaan team ASTRO
- 13) Dan pekerjaan lain – lain.

l. Kasi Perawatan, Renovasi, Pembangunan dan Furniture

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Kabag Bang-LATS
- 2) Membuat rencana harian berdasarkan Proyek dan work order
- 3) Membantu menyusun RAB dan Program Kerja seksi
- 4) Melaksanakan K3, 7NDY, SOP, Budabhe dan Budabsih berjalan dan dilaksanakan
- 5) Membuat Laporan harian dan menyelesaikan masalah teknis di lapangan agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu, biaya dan tenaga
- 6) Membagi dan mengkoordinir pekerjaan kepala team bangunan
- 7) Membuat strategi kerja team KMB
- 8) Membuat taksasi order
- 9) Membantu pimpro dalam setiap order
- 10) Memeriksa seluruh inventaris gudang dan perorangan
- 11) Memeriksa semua pekerjaan anggota bangunan
- 12) Membuat laporan proyek dan pelaksanaan team
- 13) Dan pekerjaan lain - lain

m. Kabag Kebersihan dan taman (Tamsih)

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Ka. BOK
- 2) Membuat RAB dan menyusun program kerja bidang Kebersihan dan Taman
- 3) Memastikan SOP Tamsih berjalan dengan baik
- 4) Mengelola, mengawasi dan mengembangkan sdm bagian Tamsih agar bekerja optimal sesuai tanggung jawabnya

- 5) Memastikan semua fasilitas dan sarana bangunan bersih dan siap untuk digunakan
- 6) Memastikan toilet kampus bersih
- 7) Memastikan bagian taman dan kebersihan bekerja sesuai dengan visi dan misi BOK
- 8) Mengelola/ memproses Barang bekas (botot)
- 9) Mengelola dan mengembangkan Karangan/ Papan bunga
- 10) Melaporkan keuangan yang berkaitan dengan Botot dan Papan bunga kepada bendahara
- 11) Dan pekerjaan lain-lain

n. Kasi Tamsih

- 1) Bertanggung Jawab kepada Kabag Tamsih
- 2) Membantu Kabag. Tamsih membuat RAB dan menyusun program kerja bidang Tamsih
- 3) Memastikan sweeping kebersihan berjalan dengan baik
- 4) Membuat jadwal rotasi petugas Tamsih
- 5) Membuat jadwal kebersihan setiap gedung
- 6) Membantu Kabag. Tamsih menyusun/ revisi SOP
- 7) Mengatur dan memastikan standar kebersihan kampus
- 8) Dan pekerjaan lain-lain.

o. Kabag Keamanan

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Ka. BOK
- 2) Membuat RAB dan menyusun program kerja bidang keamanan
- 3) Memastikan SOP keamanan berjalan dengan baik

- 4) Memastikan kampus I, II dan Gelugur Rimbun dalam keadaan aman dan semua aset Yayasan terjaga dengan baik
- 5) Mengelola bagian keamanan, bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
- 6) Memastikan keamanan bekerja sesuai visi dan misi BOK
- 7) Dan pekerjaan lain-lain

p. Kabag Gelugur Rimbun

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Ka. BOK
- 2) Membuat RAB dan menyusun program kerja Gelugur Rimbun dan biaya operasional Surau
- 3) Mengelola, mengatur dan mengawasi seluruh aset Yayasan yang ada di Gelugur Rimbun desa sampe Cita- Deli Serdang
- 4) Menjadi pengurus dan pengelola Masjid/ surau Gelugur Rimbun
- 5) Bekerja sama dengan unit usaha dan Asy-Syakirin / BKK dalam rangka menjaga dan memastikan aset dalam keadaan aman
- 6) Memastikan SDM Gelugur Rimbun bekerja sesuai dengan Visi, misi BOK
- 7) Sebagai penyedia tempat pelatihan divisi dibawah Yayasan
- 8) Menyediakan sarana & prasarana pelatihan divisi dibawah Yayasan
- 9) Melayani peserta pelatihan divisi dibawah Yayasan
- 10) Fasilitator kegiatan yang dilaksanakan di Gelugur Rimbun
- 11) Dan Pekerjaan lain-lain

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden pada penelitian. Karena dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini terdapat data primer yang diambil sebanyak 59 orang responden yakni dari karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pandangan ataupun tanggapan mereka terhadap variabel-variabel terkait pada penelitian ini yaitu *Disiplin Kerja* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) terhadap *Produktivitas Kerja* karyawan (Y). Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	56	94.9	94.9	94.9
Valid Wanita	3	5.1	5.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pada tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan adalah responden yang

berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 94.9%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 3 orang responden atau sekitar 5.1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.2
Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	9	15.3	15.3	15.3
SLTA/Sederajat	44	74.6	74.6	89.8
S1	6	10.2	10.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan adalah responden yang memiliki jenjang pendidikan SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 74.6%, sedangkan karyawan yang berjenjang pendidikan SLTP sebanyak 9 orang atau sekitar 15.3% serta karyawan yang memiliki jenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 10.2%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	25	42.4	42.4	42.4
6-10 tahun	34	57.6	57.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.3 diatas bahwa mayoritas dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan adalah sebanyak 25 orang responden atau sekitar 42.4% yang memiliki masa kerja 1-5 tahun. Dan sebanyak 34 orang responden atau sekitar 57.6% yang memiliki masa kerja 6-10 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuisisioner berupa angket yang telah disebar kepada 59 responden memiliki 15 butir total pertanyaan dan masing-masing variabel dalam penelitian memiliki 5 butir pertanyaan. Sementara jawaban dalam kuisisioner diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu ; Sangat Setuju (SS) dengan bobot skor 5, Setuju (S) dengan bobot skor 4, Netral (N) dengan bobot skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan bobot skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot skor 1.

a. Variabel X_1 (Disiplin Kerja)

Tabel 4.4
Jawaban responden tentang : Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	42.4	42.4	42.4
Sangat Setuju	34	57.6	57.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.4 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 34 orang responden (57.6%) yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 25 orang responden (42.4%) setuju. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka adalah orang yang selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

Tabel 4.5
Jawaban responden tentang : Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Netral	9	15.3	15.3	18.6
Valid Setuju	34	57.6	57.6	76.3
Sangat Setuju	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.5 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 34 orang responden (57.6%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang responden (23.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang responden (15.3%) menyatakan netral serta hanya ada 2 orang responden (3.4%) yang menyatakan tidak setuju . Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka adalah orang yang selalu melakukan

pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan sebelum mereka bekerja.

Tabel 4.6
Jawaban responden tentang : Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	17	28.8	28.8	28.8
Valid Setuju	36	61.0	61.0	89.8
Valid Sangat Setuju	6	10.2	10.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.6 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 36 orang responden (61.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 17 orang responden (28.8%) menyatakan netral dan hanya 6 orang responden (10.2%) yang menyatakan sangat setuju . Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa mereka adalah orang yang selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.7
Jawaban responden tentang : Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	20.3	20.3	20.3
Valid Setuju	30	50.8	50.8	71.2
Valid Sangat Setuju	17	28.8	28.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.7 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 30 orang responden (50.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 17 orang responden (28.8%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang responden (20.3%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa mereka selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.

Tabel 4.8
Jawaban responden tentang : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	2	3.4	3.4	5.1
Valid Setuju	36	61.0	61.0	66.1
Sangat Setuju	20	33.9	33.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.8 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 36 orang responden (61.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 20 orang responden (33.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 2 orang responden (3.4%) menyatakan netral dan 1 orang responden (1.7%) yang menyatakan tidak setuju. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. *Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)*

Tabel 4.9

Jawaban responden tentang : Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1.7	1.7	1.7
Valid Setuju	32	54.2	54.2	55.9
Valid Sangat Setuju	26	44.1	44.1	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.9 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 32 orang responden (54.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 26 orang responden (44.1%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang responden (1.7%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.

Tabel 4.10

Jawaban responden tentang : Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	11.9	11.9	11.9
Valid Setuju	31	52.5	52.5	64.4
Valid Sangat Setuju	21	35.6	35.6	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.10 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 31 orang responden (52.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 21 orang responden (35.6%) menyatakan sangat setuju dan 7 orang responden (11.9%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.11

Jawaban responden tentang : Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	7	11.9	11.9	11.9
Setuju	37	62.7	62.7	74.6
Sangat Setuju	15	25.4	25.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.11 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 37 orang responden (62.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 15 orang responden (25.4%) menyatakan sangat setuju dan 7 orang responden (11.9%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa suasana lingkungan kerja yang sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.12
Jawaban responden tentang : Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	10.2	10.2	10.2
Valid Setuju	27	45.8	45.8	55.9
Valid Sangat Setuju	26	44.1	44.1	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.12 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 27 orang responden (45.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 26 orang responden (44.1%) menyatakan sangat setuju dan 6 orang responden (10.2%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja.

Tabel 4.13
Jawaban responden tentang : Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	5.1	5.1	5.1
Valid Setuju	22	37.3	37.3	42.4
Valid Sangat Setuju	34	57.6	57.6	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.13 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus

(BOK) Panca Budi Medan sebanyak 34 orang responden (57.6%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang responden (37.3%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (5.1%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa di lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan

c. *Variabel Y (Produktivitas Kerja)*

Tabel 4.14
Jawaban responden tentang : Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	4	6.8	6.8	6.8
Valid Setuju	42	71.2	71.2	78.0
Sangat Setuju	13	22.0	22.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.14 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 42 orang responden (71.2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 13 orang responden (22.0%) menyatakan sangat setuju dan 4 orang responden (6.8%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.15
Jawaban responden tentang : Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	8.5	8.5	8.5
Valid Setuju	40	67.8	67.8	76.3
Valid Sangat Setuju	14	23.7	23.7	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.15 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 40 orang responden (67.8%) yang menyatakan setuju, sebanyak 14 orang responden (23.7%) menyatakan sangat setuju dan 5 orang responden (8.5%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

Tabel 4.16
Jawaban responden tentang : Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	6.8	6.8	6.8
Valid Setuju	39	66.1	66.1	72.9
Valid Sangat Setuju	16	27.1	27.1	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.16 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 39 orang responden (66.1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 16 orang responden (27.1%) menyatakan sangat setuju dan 4 orang responden (6.8%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.17
Jawaban responden tentang : Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	13.6	13.6	13.6
Setuju	41	69.5	69.5	83.1
Sangat Setuju	10	16.9	16.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.17 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 41 orang responden (69.5%) yang menyatakan setuju, sebanyak 10 orang responden (16.9%) menyatakan sangat setuju dan 8 orang responden (13.6%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.18
Jawaban responden tentang : Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	5.1	5.1	5.1
Valid Setuju	37	62.7	62.7	67.8
Valid Sangat Setuju	19	32.2	32.2	100.0
Valid Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.18 bahwasannya dari sampel yang diteliti yaitu sebanyak 59 orang sampel responden pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan sebanyak 37 orang responden (62.7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 19 orang responden (32.2%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang responden (5.1%) yang menyatakan netral. Sehingga dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam kuisioner (angket) dapat dikatakan layak (valid). Hasil dari uji validitas dapat dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan telah memenuhi syarat minimum dalam pengujian validitas yaitu jika nilai validitas butir lebih besar $> 0,30$ (Rusiadi et al, 2019).

Tabel 4.19
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	58.66	22.814	.337	.836
X1.P2	59.22	21.554	.380	.836
X1.P3	59.42	22.386	.337	.836
X1.P4	59.15	21.269	.449	.830
X1.P5	58.97	21.930	.413	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai validitas (X₁.P₁ s.d X₁.P₅) yang terdapat pada kolom *corrected item-total correlation* dapat dikatakan valid karena semua nilai koefisiennya lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	58.81	21.568	.570	.823
X2.P2	59.00	20.966	.548	.823
X2.P3	59.10	21.403	.522	.825
X2.P4	58.90	21.921	.374	.835
X2.P5	58.71	21.967	.418	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai validitas (X₂.P₁ s.d X₂.P₅) yang terdapat pada kolom *corrected item-total correlation* dapat dikatakan valid karena semua nilai koefisiennya lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	59.08	21.148	.681	.818
Y.P2	59.08	21.941	.469	.829
Y.P3	59.03	22.068	.444	.830
Y.P4	59.20	21.992	.454	.830
Y.P5	58.97	21.102	.643	.819

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai validitas (Y.P₁ s.d Y.P₅) yang terdapat pada kolom *corrected item-total correlation* dapat dikatakan valid karena semua nilai koefisiennya lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya responden dalam menjawab konstruk pertanyaan dalam kuisioner yang diberikan. Uji reliabilitas dikatakan *reliabel* atau handal apabila memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60 (>0,60) (Nunnally dan Ghazali dalam Rusiadi et al, 2019). Adapun hasil pengolahan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

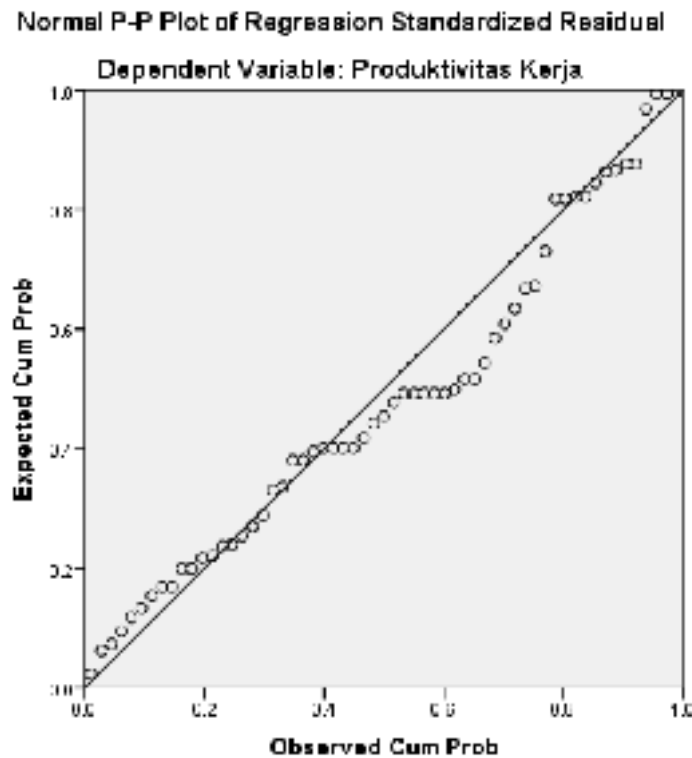
Berdasarkan tabel 4.22 dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu 0,839 > 0,60. Sehingga dari hasil uji reliabilitas-nya dapat dikatakan bahwa instrument penelitian berupa kuisisioner (angket) adalah *reliabel*.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis pada penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa alat pengujian regresi linier berganda memiliki kecenderungan yang layak atau tidak digunakan dalam pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada pengujian asumsi klasi dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak dalam sebuah regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal



Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari hasil uji normalitas yang dapat kita lihat pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik data menyebar dan berada dalam garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data pada penelitian adalah normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.23
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	1.65520994	1.65520994
Most Extreme	Absolute	.144	.144

Differences	Positive	.144	.144
	Negative	-.048	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		1.106	1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173	.173

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa data tes berdistribusi normal, dimana *Asymp. Sig (2-tailed) sample Kolmogorov-Smirnov test* sebesar $0.173 > 0.05$.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.364	2.699		2.358	.022		
1 Disiplin Kerja	.392	.106	.411	3.709	.000	.958	1.044
Lingkungan Kerja	.291	.095	.338	3.049	.004	.958	1.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

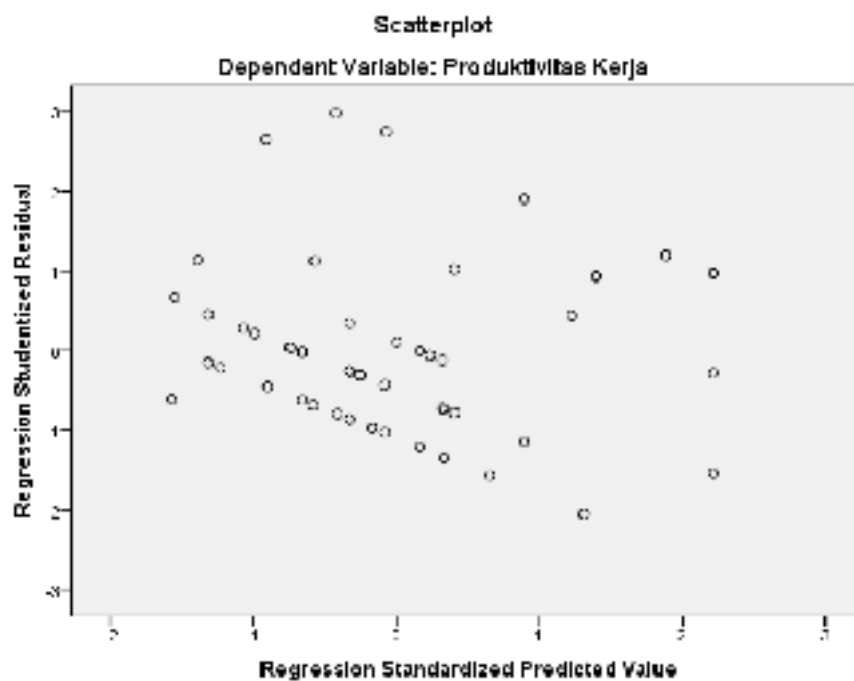
Untuk melihat hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *tolerance value*. Batas *tolerance value* adalah 10. Jika hasil nilai $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Dari tabel 4.24 terlihat jelas bahwa setiap nilai tolerance pada variabel bebas memiliki hasil angka yang besar dari 0,10, dan nilai

VIF variabel bebasnya juga kurang atau kecil dari 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa multikolinieritas tidak terjadi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan dari hasil uji menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada

disekitar titik nol. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pada hasil pengujian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji pada penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS Versi 20)* dengan rumus :

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Dari pengolahan data dengan menggunakan *SPSS*, diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.25
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.364	2.699		2.358	.022		
1 Disiplin Kerja	.392	.106	.411	3.709	.000	.958	1.044
Lingkungan Kerja	.291	.095	.338	3.049	.004	.958	1.044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 6.364 + 0.392 \text{ Disiplin Kerja} + 0.291 \text{ Lingkungan Kerja} + \epsilon$$

Dimana :

- a. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh yang positif pada variabel independen. Apabila variabel independen mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *produktivitas kerja* (Y) akan terpenuhi.
- b. Apabila variabel *disiplin kerja* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *produktivitas kerja* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,392 atau 39,2%.
- c. Apabila *lingkungan kerja* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *lingkungan kerja* mengalami peningkatan sebesar 0,291 atau 29,1%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > \alpha \text{ 5\%}$
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < \alpha \text{ 5\%}$

Tabel 4.26
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.364	2.699		2.358	.022		
1 Disiplin Kerja	.392	.106	.411	3.709	.000	.958	1.044
Lingkungan Kerja	.291	.095	.338	3.049	.004	.958	1.044

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pada penelitian ini menggunakan penelitian satu arah dengan taraf uji signifikansi parsial adalah sebesar 5% atau 0,05, maka t tabel dapat dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, sehingga t tabelnya adalah $df = 59 - 2 - 1 = 56$ (1,672). Hasil uji - t pada tabel 4.26 di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Disiplin Kerja* (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 3.709 > t tabel 1,672. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Disiplin Kerja* (X_1) secara parsial terhadap *Produktivitas Kerja* (Y) karyawan pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.
- 2) Pengaruh *Lingkungan Kerja* (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 3,049 > t tabel 1,672. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Lingkungan Kerja* (X_2) secara parsial terhadap *Produktivitas Kerja* (Y) karyawan pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.27
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.045	2	41.023	14.457	.000 ^b
Residual	158.904	56	2.838		
Total	240.949	58			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Uji signifikansi simultan dapat dihitung dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ($df_1 = k-1$) dan ($df_2 = n - k$) dimana k adalah jumlah variabel bebas, dan n adalah jumlah sampel. Sehingga ($df_1 = 2 - 1 = 1$) dan ($df_2 = 59 - 2 = 57$). Dari perhitungan tersebut maka di peroleh F tabel sebesar 4,01. Pada tabel 4.27 di atas terlihat bahwa hasil perhitungan uji F atau Fhitung sebesar 14,457, sedangkan Ftabel sebesar 4,01 dengan tingkat signifikan di bawah 5 % atau 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Fhitung = 14,457 > Ftabel = 4,01 yang artinya dapat ditarik hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga *disiplin kerja* (X_1) dan *lingkungan kerja* (X_2) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap *produktivitas kerja* (Y) karyawan pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan.

c. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dan untuk mencari besarnya koefisien determinasi (R^2) parsialnya dari masing-masing variabel bebas dan besarnya koefisien determinasi secara keseluruhan.

Tabel 4.28
Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.317	1.685

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pada tabel 4.28 dapat kita lihat bahwa nilai koefisien determinasi dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,317. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 31,7 %, *produktivitas kerja* karyawan dapat diperoleh serta dijelaskan oleh variabel *disiplin kerja dan lingkungan kerja*. Sedangkan sisanya atau sebanyak 68,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Hasil uji signifikansi parsial terlihat pada variabel bebas X_1 (*disiplin kerja*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Y (*produktivitas kerja*). Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 3,709 > t_{tabel} 1,672$ dimana H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwasannya mayoritas karyawan pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan mementingkan adanya disiplin kerja yang baik demi adanya produktivitas kerja yang baik pula.
2. Secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Hasil uji signifikansi parsial terlihat pada variabel bebas X_2 (*lingkungan kerja*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (*produktivitas kerja*). Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 3,049 > t_{tabel} 1,672$ dimana H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwasannya mayoritas karyawan pada Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan juga

mementingkan adanya lingkungan kerja yang baik demi adanya produktivitas kerja yang baik pula.

3. Secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan. Dimana hasil uji yang ditunjukkan yaitu $f_{hitung} = 14,457 > f_{tabel} = 4,01$ yang hipotesisnya H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

1. Sebagai badan yang bergerak di suatu lembaga, hendaknya badan ini semakin meningkatkan dan memperhatikan kualitas disiplin kerja para karyawannya sehingga dapat memperoleh produktivitas kerja yang semakin baik pula.
2. Sebagai badan yang bergerak di suatu lembaga, hendaknya badan ini semakin meningkatkan dan memperhatikan kualitas dari lingkungan kerja yang diberikan pada para karyawannya sehingga dapat memperoleh kualitas produktivitas kerja yang semakin baik pula.
3. Untuk peneliti selanjutnya, saya berharap agar penelitian saya dapat dijadikan referensi penelitian. Sehingga dapat meneliti di Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan dengan variabel penelitian yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara (Edisi Revisi).
- Husein, Umar. 2001. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Rusiadi, et al. 2019. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sastrohadiwiryo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, Dr. S. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi (Vol 4)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar”. *Jurnal*. (IX)(2). 191-200.
- Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal*. (I)(IV). 523-533.
- Gufon Muhammad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumbar, Riau, Kepri*. *ejournal.unp.ac.id. Jurnal*. (I)(II). 1-9.
- Labudo, Yusritha. 2013. “Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan”. *Jurnal*. (I)(III). 55 – 62.

- Norotusholihah, et al. 2017. *Pengaruh Pemotongan Blade Terhadap Performa Low Pressure Steam Turbine*. Jurnal.(II)(I).39-46.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal .(I)(IV).1245-1253
- Sutanto, Eddy Madiono. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal.(XVII)(II). 135-144
- Alam, Naufal. 2015. *Materi Disiplin Kerja*. <http://naufallalam.blogspot.com/2015/04/materi-disiplin-kerja.html>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Devi, N. 2016 . *Manajemen Sumber Daya adalah Pengembangan*. <http://eprints.polsri.ac.id/3115/3/BAB%20II.pdf>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Dominique. 2015. *Pengertian Lingkungan Kerja* . <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/pengertian-lingkungan-kerja-menurut.html>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Fauzi, F . 2013. *Tinjauan Pustaka* . http://etheses.uin-malang.ac.id/1481/7/13510101_Bab_3.pdf. Diakses 10 Oktober 2018.
- Furotul.2015. *Lingkungan Kerja*. <http://furotul29.blogspot.com/2015/04/makalah-lingkungan-kerja.html>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Gaspersz, Vincent. 2012. *Produktivitas Kerja*. <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/produktivitas-kerja.html>. Diakses 5 Desember 2018.
- Ghozali . 2014. *Uji Validitas* . <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>. Diakses 9 Oktober 2018.
- Irwan, Andi. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Paramita. 2017. *Kepuasan Kerja, Disiplin, Stress dan Lingkungan Kerja*. <http://iraitha.blogspot.com/2017/09/kepuasankerja-disiplinstres.html>. Diakses 10 Oktober 2018.
- Permana, Lazi. 2016. *Pengertian Disiplin Kerja*. repository.unpas.ac.id/12263/6/BAB%202%20b.docx. Diakses 10 Oktober 2018.
- Reza,dkk. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. <http://eprints.undip.ac.id/24466/>. Diakses 10 Oktober 2018.

Rivai, Veithzal. 2012. *Disiplin Kerja* . <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html>. Diakses 10 Oktober 2018.

Sani, dan Maharani. 2015. *Metode Penelitian* .http://etheses.uin-malang.ac.id/1481/7/13510101_Bab_3.pdf. Diakses 11 Oktober 2018.

Tanjung Ishak. 2016. *Manfaat Lingkungan Kerja*. <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-lingkungan-kerja.html>. Diakses 19 Oktober 2018