

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ADIS DIMENSION FOOTWEAR BALARAJA-TANGERANG

Sulfah Fitriah¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹sulfitriah88@gmail.com

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of physical work environment and work discipline on work productivity at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. This research uses quantitative methods with an associative approach because the analytical techniques used are in the form of statistical techniques and research data in the form of numbers with a descriptive approach to describe the object and results of the study. The sampling technique uses saturated sampling and obtained samples in this study amounting to 70 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this study show that: (1) The physical work environment has a positive and significant effect on work productivity with the regression equation $Y = 3,923 + 0.861 X_1$, the correlation value of 0.710, the value of the coefficient of determination of values 50.4% and the hypothesis test is obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ or $(8.318 > 1.995)$. (2) Work discipline has a significant effect on the work productivity with regression equations $Y = 1.352 + 1.128 X_2$, correlation values of 0.826, coefficient of determination values of 68,3% and hypothesis tests obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ or $(12.102 > 1.995)$. (3) The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on the work productivity with the regression equation $Y = 590 + 0.197 + 0.954 X_2$, correlation value of 0.833, coefficient of determination values is 69,3% while the remaining 30,7% is influenced by other factors. Test the hypothesis obtained the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $(75.681 > 2.740)$.

Keywords: Work physical environment; work discipline; work productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena teknik analisis yang dipakai berupa teknik statistik dan data penelitian berupa angka-angka dengan pendekatan deskriptif untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 3.923 + 0.861 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(8.318 > 1.995)$. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan

regresi $Y = 1.352 + 1.128 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,826, nilai koefisien determinasi sebesar 68,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(12.102 > 1.995)$. (3) Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan persamaan regresi $Y = 590 + 0.197 + 0.954 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,833, nilai koefisien determinasi sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(75.681 > 2.740)$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu lingkungan kerja serta disiplin dari pegawai itu sendiri. Sebuah organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik serta aturan kerja yang dapat memudahkan pergerakan kerja karyawan.

Hal ini dapat menjadi acuan bagi sebuah instansi agar memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi, dengan fasilitas kerja yang lengkap, baik secara lingkungan kerja yang memadai maupun kesiapan diri karyawan untuk menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan instansi atau perusahaan, contohnya yaitu perubahan teknologi ataupun perubahan zaman. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep serta strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif dalam suatu organisasi untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi sebuah organisasi maupun instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber daya yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan organisasi tidak akan bekerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi maupun sebuah instansi.

Oleh karena itu tingkat keberhasilan sebuah organisasi ataupun instansi bisa dilihat serta ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan dalam sebuah organisasi maupun instansi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik,

seperti tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi hal ini untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut. Sikap disiplin dalam berorganisasi sangat diperlukan karena salah satu faktor yang dapat mengukur tingkat kualitas seorang pegawai yaitu dengan cara melihat disiplin kerjanya, seperti tepat waktu, menjaga kebersihan di lingkungan kerja, menjaga dan menjalankan sop dalam bekerja dan lain sebagainya. Faktor-faktor inilah yang dinilai dapat menghasilkan kerja yang baik serta berkualitas, dan hal ini tentu sangat baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi ataupun sebuah instansi.

PT. Adis Dimension Footwear adalah sebuah perusahaan manufaktur industri sepatu yang memiliki ekosistem yang besar sehingga dalam menjalankan kegiatan produksinya dibutuhkan banyak sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang mampu menggerakkan roda kegiatan perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu memperhatikan setiap aspek, contohnya seperti aspek lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang mampu memberikan kontribusi pada produktivitas, yang merupakan salah satu masalah yang sering muncul dalam ekosistem perusahaan. Produktivitas ini mengacu pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diukur berdasarkan standar serta kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen perusahaan tentunya sudah menetapkan peraturan yang dibuat untuk mencapai kinerja karyawan dengan harapan hasil kerja yang baik, tepat, dan efisien secara keseluruhan.

Disamping itu karyawan juga harus memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Dalam hal ini PT. Adis Dimension Footwear menilai produktivitas kerja karyawan berdasarkan pada hasil perolehan (New Candidate) dengan membandingkan jumlah hasil

tes panel pengawasan kandidat baru setiap tahunnya.

Berikut ini merupakan tabel tentang target New Project dan Project Realitation di PT. Adis Dimension Footwear yang diperoleh penulis mengenai produktivitas karyawan dengan data sebagai berikut :

Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. ADF

No	Jumlah Karyawan	Indikator	Pencapaian Target	Realisasi
1	70	Mencapai hasil kerja	Tidak ada complain/pinalti dari client	Masih adanya complain dari client tiap minggu/bulan
2	70	Kemampuan kerja karyawan	Pencapaian target harian serta kualitas (output) yang baik	Pencapaian target harian yang masih fluktuatif dan kualitas (output) masih ditemukan yang belum standar (down grade)
3	70	Efisiensi waktu	Pengiriman ke vendor (export) mingguan tepat waktu (on time)	Masih ditemukan adanya keterlambatan pengiriman (export) di setiap minggunya

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan tersebut dalam melakukan target yang telah ditentukan oleh perusahaan masih belum mencapai tingkat produktivitasnya, yang terjadi bahwa target yang diharapkan tidak sesuai dengan realitanya. Dari permasalahan produktivitas kerja tersebut, dilihat dari indikator mencapai hasil kerja, target yang diharapkan yaitu tidak adanya complain maupun pinalti dari client, namun pada kenyataannya masih terdapat complain dari client, pada indikator kemampuan kerja karyawan dengan peraturan target yaitu mencapai target harian dengan kualitas produk (output) yang dihasilkan baik, namun pada kenyataannya target harian yang masih naik-turun juga kualitas produk yang dihasilkan masih ditemukan yang kurang baik (down grade), sedangkan indikator pencapaian target yang terakhir yaitu terkait efisiensi waktu, dengan target pengiriman ke vendor (export) tepat waktu (on time), namun kenyataannya masih ditemukan adanya keterlambatan pengiriman disetiap minggunya. Menurunnya capaian target produktivitas di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebab permasalahan diatas, seperti lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisik (suara bising, tata ruang, penggunaan warna, dll) yang masih belum efisien serta kurangnya tingkat kedisiplinan kerja dalam diri masing-masing karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menduga penyebabnya yaitu karena lingkungan kerja yang masih belum optimal dan efisien juga masih rendahnya disiplin kerja karyawan dalam menaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam menunjang berjalannya mobilitas karyawan. Khususnya yaitu lingkungan kerja fisik, ini memiliki peran yang sama pentingnya dengan produktivitas kerja karena lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling lingkungan karyawan dan meliputi hampir seluruh area perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Jml Karyawan	Jawaban Responden			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
Penerangan						
1	Sinar matahari dan cahaya lampu diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan penerangan yang ada	26	12	46,2%	14	53,8%
Suhu Udara						
2	Suhu ruangan tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	26	9	34,6%	17	65,4%
Suara Bising						
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	26	12	46,2%	14	53,8%
Penggunaan Warna						
4	Penggunaan warna pada ruangan tempat kerja sangat membantu karyawan dalam bekerja	26	13	50%	13	50%
Keamanan Kerja						
5	Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja	26	15	57,7%	11	42,3%

Berdasarkan data pra-survey diatas dapat disimpulkan bahwa indikator suhu udara menjadi yang terbesar dengan persentase mencapai 65,4% yang tentunya mengakibatkan karyawan tidak nyaman ketika sedang bekerja sehingga menyebabkan kurangnya fokus karyawan dalam bekerja. Dilihat dari indikator penerangan dan suara bising yang memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 53,8%, dengan persentase yang melebihi setengah persen ini dikarenakan

penerangan serta suara bising dilingkungan perusahaan sangat dapat mengganggu penglihatan dan juga berkomunikasi menjadi kurang nyaman dilingkungan kerja. Kemudian dapat dilihat dari indikator penggunaan warna sebesar 50%, dan yang terakhir yaitu indikator keamanan kerja dengan persentase 42,3%. Lingkungan kerja fisik yang aman dan memiliki suasana yang nyaman dapat membantu karyawan dalam bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas mereka.

Selain lingkungan kerja fisik, kedisiplinan memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dilingkungan perusahaan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan cenderung tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini dapat mengakibatkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan menjadi berkurang serta juga dapat menghambat jalannya perkembangan perencanaan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam permasalahan di PT. Adis Dimension Footwear ini, masih sering ditemukan karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, seperti masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang memajukan jam istirahat dan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung dari hasil data absensi karyawan PT. ADF. Berikut data absensi karyawan PT. ADF periode 2020-2022 :

Absensi Kedisiplinan Karyawan PT. ADF
 Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Kehadiran/Tahun			
			Cuti	Sakit	Izin	Jumlah
2020	80	365	20	53	48	121
2021	85	365	14	78	54	146
2022	87	365	30	59	59	148

Sumber: PT. Adis Dimension Footwear 2023

$$\text{Keterangan : \%} = \frac{\text{Jumlah total absensi}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100$$

Dari data tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT. Adis

Dimension Footwear pada divisi Nosew setiap tahunnya terus meningkat. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang absen yaitu berjumlah 121 dengan persentase sebanyak 30%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang absen meningkat cukup signifikan yaitu dengan jumlah 146 dengan persentase mencapai 40%, dan untuk tahun 2022 sendiri karyawan yang absen sejumlah 148 orang dengan total persentase yaitu 41%. Berdasarkan data tersebut, performa absen karyawan yang terus meningkat dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan dapat menurun, Yang mana, data tersebut berarti bahwa hampir sebagian besar karyawan PT. ADF dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan disiplin kerja secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan kerja yang dapat berdampak bagi produktivitas kerja karyawan dan tentunya tidak sesuai dengan prinsip yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait menguraikan ulasan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Edi Sumantri Jurnal Pro Bisnis vol 9 No. 2 Agustus 2016 I ISSN : 2442-4536 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berbasis data angka (numerik). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rizky Nur Adha, Nurul Qomariyah, Achmad Hasan Hafidzi, Jurnal penelitian Ipteks ISSN : 2459-9921 E; ISSN : 2528_ Vol 4 No. 1 Januari 2019 Hal 47-62 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Penelitian ini menggunakan pendekatan asofiatif kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji alaysis path. Hasil perhitungan

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi Jurnal E- Jurnal Universitas Udayana, Bali (2013) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Metode atau teknik yang digunakan yaitu melalui pengukuran data menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang Jurnal EMBA Vol 6 No. 4 September 2018 Hal 3513-3522 ISSN : 2303- 1174 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Metode yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif, data dan sumber yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang bersumber dari berbagai bahan referensi laporan. Hasil yang diperoleh yaitu bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Drs. Ribut Suprpto M.Si. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2: 104-113, Juli 2016, ISSN : 2460-0083 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Berdasarkan pengujian secara parsial didapatkan pengaruh persepsi X1 dan sikap X2 sebesar 43,69% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan pengaruh persepsi X1 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 55,50% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan pengaruh sikap X2 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 51,41%, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng adalah variabel disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai variabel disiplin kerja yang hasilnya 55,50% lebih besar dari variabel lingkungan kerja yang hasilnya 51,41%.

Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Hadion Wijoyo, Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Desember 2020, Vol. XI, No. 2a, hal. 91-100, ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data (Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,6%. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%.

3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data Kuantitatif merupakan data yang dapat berbentuk dalam angka atau bilangan. Data yang dapat diperoleh berupa jumlah konsumen dan hasil dari kuesioner yang telah dikuantitatifkan dalam bentuk skala likert.

Operasional Variabel Penelitian			
No	Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2015:59)	Suhu Udara	Likert
		Penerangan	
		Suara Bising	
		Penggunaan Warna	
		Keamanan Kerja	
2	Disiplin Kerja Singodimejo dalam (Sutrisno, 2016:94)	Taat terhadap aturan waktu	Likert
		Taat terhadap aturan perusahaan	
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
		Taat terhadap peraturan lainnya	
3	Produktivitas Kerja (Sutrisno, 2016:204)	Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai	Likert
		Semangat kerja	
		Pengembangan diri	
		Mutu	

Sumber: Data Diolah, 2023

a. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum Zxy - \sum Zxi (\sum Zyi)}{[n \sum Zxi^2 (\sum Zxi)^2] [n \sum Zyi^2 - (\sum Zyi)^2]}$$

Sumber: Sugiyono (2017:361)

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir pernyataan atau angket dapat dikatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

$$r_r = \frac{(k-1)}{(k-1)} (1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum x_i^2})$$

Sebuah butir-butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila dilakukan dengan cara jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam butir-butir instrumen tersebut menunjukkan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini biasanya dapat digunakan untuk mengukur data yang berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis yang menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Apabila data distribusi tersebut normal, atau jumlah yang terdapat dari sampel sedikit serta jenis data adalah suatu nominal atau ordinal

maka dalam metode yang dapat digunakan adalah statistik non parametrik. Pembahasan ini akan menggunakan uji One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data yang dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan dalam mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya suatu hubungan linear antar variabel independen didalam model regresi. Syarat yang harus dapat dipenuhi dalam model regresi yaitu tidak adanya multikolinearitas. Pengujian pada ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,100 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis scatterplot yaitu jika terdapat adanya pola tertentu seperti titik-titik yang ada dalam membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y berarti terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear dari variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

g. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + s$$

Sumber dari Sugiono (2017:77)

h. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. 58 Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variase variabel dependen. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2015:350)

i. Uji Hipotesis

$$t = \frac{r_1\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2_1}}$$

Sumber dari Sugiyono (2017:184)

Apabila thitung sudah diketahui, dikonsultasikan dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka dapat diperoleh hasil, jika thitung < ttabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara X₁ dan Y serta X₂ dan Y. Tetapi jika thitung > ttabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga ada hubungan yang signifikan antara X₁ dan Y, X₂ dan Y

j. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk melakukan uji F tersebut dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2/K}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiono (2017:252)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas

Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja fisik (X1)				
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0.717	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.415	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.579	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.511	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.647	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.549	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.592	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.555	0.235	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.638	0.235	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.717	0.235	Valid

Tabel di atas menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 10 butir pernyataan dari semua butir pernyataan tersebut valid (r hitung > r- tabel).

Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0.647	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.385	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.729	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.661	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.685	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.534	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.751	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.758	0.235	Valid

Sumber: Data hasil SPSS Versi 26

tabel di atas menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan dari semua butir pernyataan tersebut valid (r hitung > r- tabel)

Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0.508	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.738	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.661	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.756	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.559	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.781	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.612	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.716	0.235	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.678	0.235	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.636	0.235	Valid

Sumber: Data hasil SPSS Versi 26

Tabel di atas menunjukan bahwa variabel produktivitas karyawan yang terdiri dari 10 butir pernyataan dari semua butir pernyataan tersebut valid (r hitung > r- tabel)

b. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas Lingkungan kerja fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.780	10

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai cronbach's alpha atas variabel Lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,780 sehingga di nyatakan reliabel karena nilainya lebih beasar dari 0,60

Hasil Uji Reabilitas Disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.772	8

tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa cronbach's alpha atas variabel Disiplin kerja adalah sebesar 0,772 sehingga di nyatakan reliabel karena nilainya lebih beasar dari 0,60.

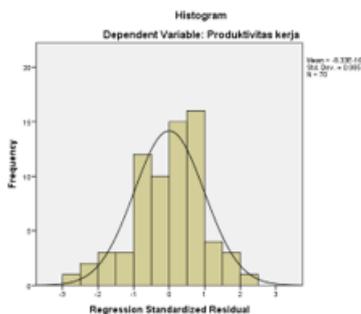
Hasil Uji Reabilitas Produktivitas kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.858	10

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

pada table di atas menunjukkan bahwa cronbach's alpha atas variabel Produktivitas adalah sebesar 0,858 sehingga di nyatakan reliabel karena nilai nya lebih besar dari 0,60.

c. Uji Normalitas



Berdasarkan data histogram diatas dapat dilihat bahwa kurva tersebut hampir mendekati standar distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai residual yang terdistribusi normal. Karena uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya

d. Uji Multikolinieritas

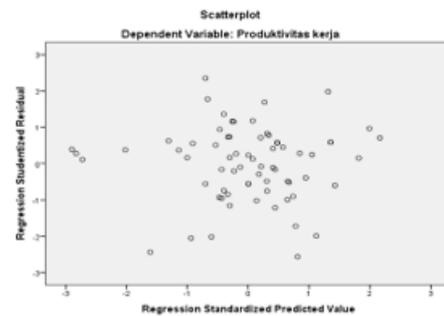
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.590	3.087		-.191	.849	
	Disiplin kerja	.954	.148	.699	6.421	.000	0.387 2.586
	Lingkungan kerja fisik	.197	.132	.163	1.497	.139	0.387 2.586

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

hasil Uji multikolinieritas menunjukan bahawa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 (VIF < 10) dimana nilai VIF 2.586 < 10 dari nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 (Tolerance > 0,10 dimana nilai Tolerance 0,387 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas



Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Dari grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak berurutan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.923	3.793		1.034	.305
	Lingkungan kerja fisik	.861	.103	.710	8.318	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3.923 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan kerja fisik (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 3.923 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.861 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0.861 satuan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier sederhana Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	2.827		.478	.634
	Disiplin kerja	1.128	.093	.826	12.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1.352 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 1.352 koefisien regresi nilai (b) sebesar 1.128 (positif) yaitu menunjukkan

pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 1.128 satuan

g. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.590	3.087		-.191	.849
	Lingkungan kerja fisik	.197	.132	.163	1.497	.139
	Disiplin kerja	.954	.148	.699	6.421	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 590 + 0.197 X1 + 0.954 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0.590 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Produktivitas adalah sebesar 0.590 Koefisien korelasi variabel Lingkungan kerja fisik (X1) 0.197 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan kerja fisik, maka hal itu meningkatkan Produktivitas sebesar 0.197 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin kerja (X2) 0.954, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin, maka hal itu akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0.954 kali

h. Uji Koefisien Kolerasi (R)

Hasil Uji koefisien kolerasi secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan kerja fisik	Produktivitas kerja
Lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	1	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

dapat dilihat hasil uji koefisien kolerasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0.710. Hal ini menunjukan bahwa kolerasi atau hubungan antara Produktivitas (variabel dependen) dengan Lingkungan kerja fisik (variabel independen) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Disiplin kerja	Produktivitas kerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

dapat dilihat dari hasil Uji koefisien kolerasi Dengan menunjukkan nilai R Sebesar 0.826. Hal ini menunjukan bahwa kolerasi atau hubungan antara variabel Produktivitas kerja (variabel dependen) dengan Disiplin kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Kolerasi (R) Varibel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.833 ^a	.693	.684	3.841	.693	75.681	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

dapat dilihat hasil Uji koefisien kolerasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0.833. Hal ini menunjukan bahwa kolerasi atau hubungan antara Produktivitas Kerja (variabel dependen) dengan Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

i. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji koefisien Determinasi secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.497	4.846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.504 atau 50.4% jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar 50.4% sedangkan sisanya (100%-) =49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji koefisien Determinasi secara parsial variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.678	3.876

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

di peroleh nilai koefisien Determinasi sebesar 0,683 atau 68,3% Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja sebesar 68,3% Sedangkan sisanya (100% - 68,3%)=31,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	3.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

dapat di ketahui bahwa besarnya R squer adalah 0,693 atau 69.3% Hal ini menunjukan bahwa presentasi pengaruh variabel independen Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja terhadap dependen produktivitas kerja sebesar 69,3% sedangkan sisanya (100% -69,3% = 30,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang di teliti.

j. Uji Parsial (t)

Hasil Uji T Parsial variabel Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.923	3.793		1.034	.305
	Lingkungan kerja fisik	.861	.103	.710	8.318	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Variabel Lingkungan kerja fisik mempunyai Tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) dengan nilai t hitung 8.318 >1.995 Hal ini berarti HI diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Hasil Uji T Parsial variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	2.827		.478	.634
	Disiplin kerja	1.128	.093	.826	12.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

Variabel Disiplin kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.000 nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t hitug 12.102 >1.995 Hal ini berarti H2 diterima. Sehingga dapat di katakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

k. Uji Simultan (F)

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2233.605	2	1116.803	75.681	.000 ^b
	Residual	988.695	67	14.757		
	Total	3222.300	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik

Sumber: data di olah SPSS Versi 26

dapat di ketahui bahwa nilai Fhitun sebesar 75.681 sedangkan Ftabel sebesar 2.740 maka nilai yaitu 75.681 > 2.740 dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari data tersebut dapat di artikan bahwa hipotesis di terima. Hal ini menunjukan bahwa Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Secara persial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja regresi $Y = 3.923 + 0.861$ nilai korelasi sebesar 0.710. artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50.4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8.318 >1.995). Dengan demikian Ho di tolak dan HI diterima artinya terdapat pengaruh signifikasi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.

- b. Secara persial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja regresi $Y=1.352+ 1.128$ nilai korelasi sebesar 0.826 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68.3% dan uji hipotesis t hitung $> t$ tabel atau $(12.102 > 1.995)$ H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- c. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y=590+0.197+0.954$ nilai korelasi sebesar 0.833 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69.3% sedangkan sisanya 30,7% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $75.681 > 2.740$. Dengan demikian H_0 di tolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikasi secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- [8] Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewal, Genita G Lumintang. (2018). Jurnal EMBA Vol 6 No. 4. Hal; 3513-3522.
- [9] Ghozali, Imam. (2017). Aplikasin Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Undip.
- [10] Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: 2017.
- [12] Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- [2] Ardana, I Komang, Dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [3] Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Darmayanti, Yayan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja. Jakarta: Prenada Media Group.
- [5] Dewi Fitriani, Dirarini Sudarwadi. (2018). Cakrawala Management Bussiness Journal. Hal; 119-133.
- [6] Drs. Ribut Suprpto M.Si. (2016). Jurnal Hukum Islam Ekonomi, Dan Bisnis. Hal; 104-113.
- [7] Dyah Budiastuti, Agustinus Bandur. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.