

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

CV PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG

SKRIPSI



OLEH:

SHINTA ADHE VIMA

1712110099

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

CV PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI



OLEH:

SHINTA ADHE VIMA

1712110099

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya sesuai hasil penelitian saya di tempat yang telah saya tuliskan dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 April 2021



SHINTA ADHE VIMA
NPM. 1712110099

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : SHINTA ADHE VIMA

NPM : 1712110099

Jurusan : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas akhir studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA

Bandar Lampung, 08 April 2021



Pembimbing

Ketua Jurusan

Kurnia Fadila, S.E., M.Sc

NIK. 15040919

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 08 April 2021 ruang D 3.6 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **SHINTA ADHE VIMA**

NPM : 1712110099

Jurusan : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

1. Aswin S.E, M.M

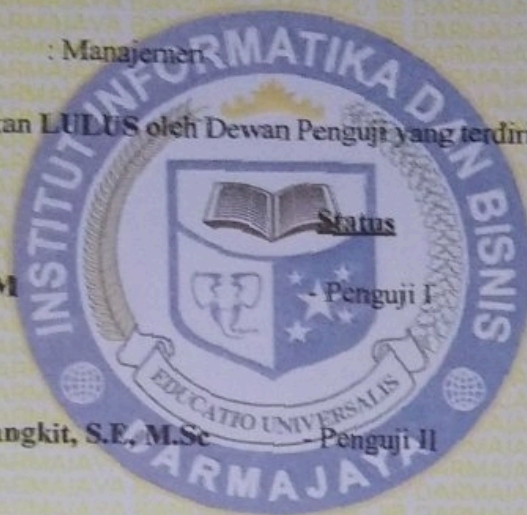
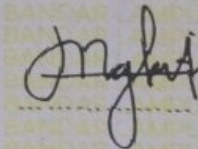
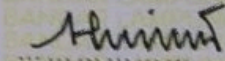
2. Stefanus Rumangkit, S.E, M.Sc

Status

Penguji I

Penguji II

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya



Dr. FAURANI SANTI SIREGAR, S.E, M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung Hari Sabtu Tanggal 23 Oktober 1999, sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Moh. Murjiono S.Sos dan Ibu Sri Yupiarti. Pendidikan formal yang ditempuh penulis diawali Taman Kanak-Kanak (TK) pada tahun 2004 kemudian setahun berikutnya dilanjutkan Sekolah Dasar (SD) SD Negeri 5 Penengahan Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2011, kemudian Sekolah Menengah Pertama (SMP) SMP Negeri 10 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2014 dan dilanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) di MAN 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017. Tahun 2017 pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu (S1) di Institute Informatics and Business (IIB) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Pekon Pulau Pasaran Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung pada tahun 2020.

Yang menyatakan

Bandar Lampung, 08 April 2021



SHINTA ADHE VIMA

NPM. 1712110099

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Bapak dan Ibu ku, Bapak Moh Murjiono S.Sos dan Ibu Sri Yupiarti yang telah mengisi dunia ku dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidupku tidak akan cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta, pengorbananmu serta do'a tulus yang telah bapak dan ibu berikan kepada ku.
2. Dosen Pembimbing ku, Ibu Kurnia Fadila S.E., M.Sc, Terima kasih Bu, karena telah rela meluangkan waktu untuk membimbingku dengan penuh kesabaran untuk mewujudkan skripsi ini. Ku bersyukur menjadi salah satu anak bimbinganmu. Sekali lagi kucapkan terima kasih untuk semua kebaikanmu.
3. Kakak ku tercinta, Ika Widya Yuvitasari S.E, Moch. Hutri Vino Saputra S.E, yang telah menjadi tempat curhatku, yang selalu memotivasi dan menyemangatiku. Dan adik kesayangan ku Moch. Arif Radhityaputra, yang telah menjadi penyemangatku, inspirasiku, pendorong agar kakak menjadi lebih dewasa lagi, tempat untuk tertawa riang gembira. Adik pembawa keceriaan dalam hidupku. buat orang tua kita bangga dan semoga kita menjadi anak yang sholeh dan sholehah, sukses, dan selalu rendah hati.
4. Calon pendamping hidupku, Skripsi ini merupakan persembahan istimewa untuk orang yang aku cintai tanpa perlu ku sebutkan namanya. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaanmu.
5. Sahabat-sahabat baikku, Sakilla Dewanda, Dina Novita Sari, dan Siti Daniati Umaiyah. Terimakasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan, motivasi, semangat, dan juga ikut menambahkan beba. Terima kasih sudah menjadi teman baik ku dan menjadi teman yang sangat pengertian selama kita bersama-sama.

6. Semua teman-teman dan orang terkasih yang telah menjadi bagian dari sejarah, semoga pendewasaan yang telah kalian berikan dapat menjadi warna bagi kehidupanku dimasa yang akan datang.
7. Rekan-rekan seperjuangan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya khususnya jurusan Manajemen angkatan 2017, yang telah memotivasi dan membantu demi terwujudnya skripsiku.
8. Almamaterku IIB Darmajaya kebanggaanku.

MOTTO

Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

(Q.S Ali Imran: 159)

"bahagia bukan milik dia yang hebat dalam segala hal, namun bahagia adalah milik dia yang mampu menemukan hal sederhana dalam hidupnya lalu mensyukurinya".

(Penulis)

ABSTRACT

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN CV. PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG

By:

SHINTA ADHE VIMA

The problem in CV. Prima Rasa Utama is the low productivity of employees. It is important to be used as a measuring tool for the company's success or failure in completing its work targets. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on employee productivity in CV. Prima Rasa Utama. The method in this study used descriptive quantitative. The analysis used validity test, reliability test. Furthermore, the hypothesis testing used multiple linear regression with the SPSS version 22.0 statistical data processing application. The hypothesis testing was carried out using questionnaire data with 66 employees in CV. Prima Rasa Utama. The result of this study found that there was a significant effect between Discipline and Work Environment on employee productivity in CV. Prima Rasa Utama Lampung.

Keywords: Discipline, Work Environment, Productivity

ABSTRAK

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG

Oleh:

SHINTA ADHE VIMA

Permasalahan yang terjadi pada CV. Prima Rasa Utama yaitu rendahnya Produktivitas karyawan, mengingat bahwa pentingnya Produktivitas dalam sebuah perusahaan karena dapat di jadikan salah satu alat ukur dari perusahaan berhasil atau tidaknya dalam menyelesaikan target kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan CV. Prima Rasa Utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis, dengan menggunakan aplikasi pengolah data statistik SPSS versi 22.0, yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data kuesioner sebanyak 66 karyawan di CV. Prima Rasa Utama.

Dengan hasil akhir terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Prima Rasa Utama Lampung

Kata kunci: kedisiplinan, lingkungan kerja dan produktivitas.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Institute Informatics & Business Darmajaya.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik.

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA.,MSc selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Ibu Dr. Faurani I Santi Siregar, S.E., M.Sc selaku Dekan fakultas ekonomi dan bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Ibu Kurnia Fadila S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing penulisan skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan petunjuk, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan Bapak/ibu di CV.PRIMA RASA UTAMA, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di lingkungan Perusahaan.
6. Semua pihak yang telah banyak ataupun sedikit membantu dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman angkatan 2017.
8. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa penulis harapkan kepada semua pembaca demi kesempurnaan dimasa yang akan mendatang. Sehingga, semoga bermanfaat untuk kita semua.

Bandar Lampung, 08 April 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Shinta', with a long horizontal line extending to the right from the end of the signature.

SHINTA ADHE VIMA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	1
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kedisiplinan	9
2.1.1 Pengertian Kedisiplinan	9
2.1.2 Teknik-Teknik Kedisiplinan Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	
2.1.4 Indikator Kedisiplinan.....	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	15

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3 Produktivitas	19
2.3.1 Pengertian Produktivitas	19
2.3.2 Upaya Peningkatan Produktivitas	19
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	20
2.3.4 Indikator Produktivitas	21
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Pikir	25
2.6 Hipotesis.....	26
2.6.1 Pengaruh Antara Kedisiplinan Terhadap Produktivitas	26
2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas ...	26
2.6.3 Pengaruh Antara Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi	29
3.5 Sampel.....	30
3.6 Variabel Penelitian	30
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.8 Uji Persyaratan Instrument.....	32
3.8.1 Uji Validitas	32
3.8.2 Uji Reabilitas.....	32
3.9 Uji Persyaratan Data	33
3.9.1 Uji Linieritas	33
3.9.2 Uji Multikolinieritas	33

3.10 Metode Analisi Data.....	34
3.10.1 Regresi Linier Berganda	34
3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.11 Pengujian Hiptesis.....	35
3.11.1 Pengaruh X1, X2 Terhadap Y Secara Parsial (Uji T).....	35
3.11.2 Pengaruh X1, X2 Terhadap Y Secara Simultan (Uji F)	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	37
4.1.1 Karakteristik Umum Responden	37
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument	38
4.2.1 Hasil Uji Validitas	38
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	40
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	41
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	41
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	41
4.3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	42
4.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	43
4.4 Pengujian Hipotesis Statistik.....	43
4.4.1 Hasil Uji T	43
4.4.2 Hasil Uji F	44
4.5 Pembahasan.....	45
4.5.1 Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Produktivitas (Y).....	46
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y).....	46
4.5.3 Pengaruh Kedisiplinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y).....	47

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 48
5.2 Saran..... 49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Interval	29
Tabel 3.2 Definisi Konsep Dan Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	39
Tabel 4.6 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji T	43
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Penyelesaian Tugas Dalam 6 Bulan Terakhir	2
Gambar 1.2 Absensi Alpa Karyawan.....	3

BAB I

PENDAHULUAN

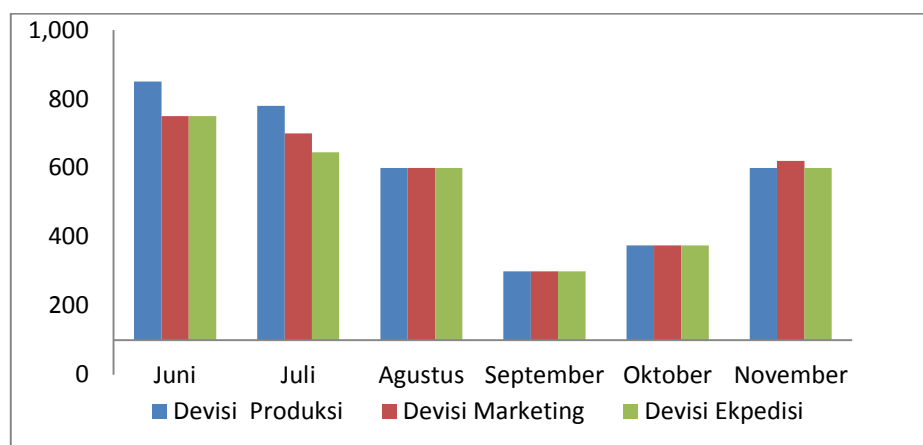
1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap industri memiliki tujuan yang akan dicapai, dalam proses pencapaian tujuan, industri mengaplikasikannya kedalam setiap kegiatan oprasional yang dilakukan secara terus menerus hingga tercapainya tujuan industri tersebut. Melalui para karyawannya, industri menjaga dan mengatur agar proses pencapaian tujuan ini senantiasa dalam arah yang tepat serta menuntun seluruh komponen dari industri untuk tertib aturan di dalam konteks bekerja. Tercapainya tujuan industri tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana, namun justru tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam industri tersebut. Tidak hanya itu, pentingnya, produktivitas dalam sebuah industri antara lain sebagai alat ukur dari kemampuan industri ataupun karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang disesuaikan dengan standar yang di tetapkan oleh industri.

CV. PRIMA RASA UTAMA adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1997 dan bergerak di bidang pembuatan makanan ringan seperti krupuk dan chiki. CV. PRIMA RASA UTAMA memiliki karyawan sebanyak 70 orang yang didalamnya dibagi menjadi beberapa devisi diantaranya devisi marketing pemasaran, devisi produksi, devisi ekspedisi, devisi administrasi. Dari masing-masing devisi mengalami permasalahan seperti menurunnya tingkat produktivitas.

Produktivitas merupakan suatu konsep sikap yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Berikut indikator dari produktivitas diantaranya yaitu pelatihan,mental dan kondisi fisik hubungan antara atasan dengan bawahan. Edy Sutrisno (2019:100).

Dengan begitu, Produktivitas kerja adalah hal sangat penting, karena produktivitas merupakan ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan sehingga perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Berikut catatan dari kegiatan oprasional perusahaan dalam bentuk grafik:

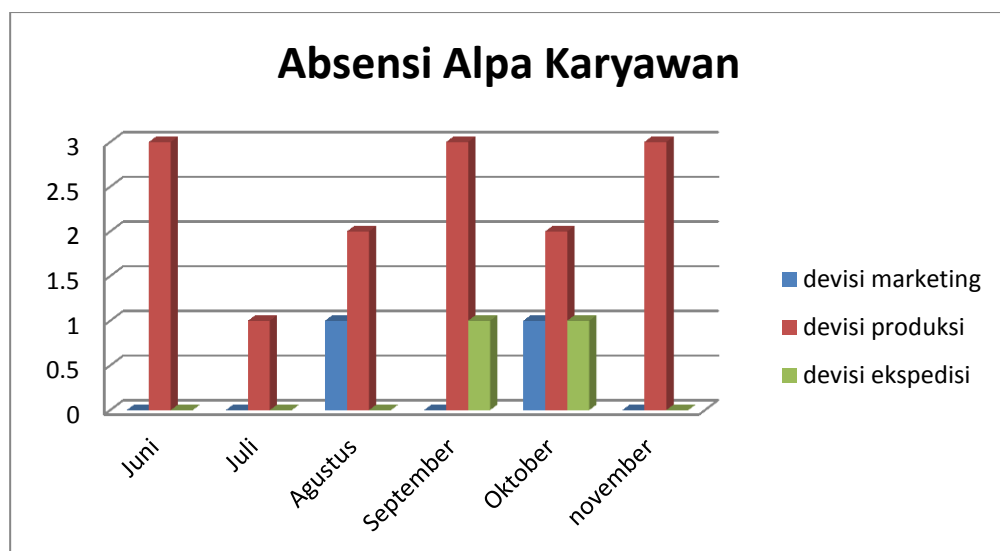


Sumber : Pabrik CV. PRIMA RASA UTAMA, 2020

Gambar 1.1 Hasil Penyelesaian Tugas dalam 6 bulan terakhir.

Pada grafik diatas dapat disimpulkan bahwa CV. PRIMA RASA UTAMA tahun 2020 terdapat ketidak sesuaian antara standar penyelesaian dengan realisasi lapangan atas produktivitas kerja yang di bagikan oleh karyawan dalam melangsungkan pekerjaannya terlebih pada bulan September terjadi penurunan yang signifikan pada masing-masing devisi terhadap produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada eksistensi perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diataranya ialah kedisiplinan kerja dari diri seorang karyawan, dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan keinginan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator dari kedisiplinan diantaranya yaitu kompensasi, pemimpin, aturan. Edy Sutrisno (2019:86). Kedisiplinan adalah hal yang menarik, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan meningkatkan Kedisiplinan, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik. dan mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini ialah grafik rekapitulasi absensi karyawan pada 6 bulan terakhir.



Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa pada absensi ketidak hadiran tanpa keterangan pada bulan Juni hingga bulan November pada tiap devisi terutama pada devisi produksi terlihat masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, dengan begitu produktivitas yang dihasilkan karyawan aktif tidak mencapai target. Tidak hanya itu dalam proses penyelesaiannya sistematika kerja pula belum tersusun dengan baik,

rendahnya kedisiplinan terhadap SOP inilah yang menimbulkan karyawan kelelahan yang jika dilakukan secara terus menerus akan menciptakan mental karyawan tergerus, selain itu pencurian waktu istirahat dijam kerja dapat berpengaruh pada produktivitas sehingga akhirnya hal tersebut dapat mengurangi produktivitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Indikator dalam lingkungan kerja sebagai berikut: Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka; Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada; dan Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan. Sedarmayanti (2017:26).

Pada perusahaan CV. Prima Rasa Utama lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan yaitu, karyawan merasa bahwa sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan masih dibawah standar, sehingga beberapa karyawan lain merasa tidak perlu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena pengawasan yang kurang, kurangnya fasilitas baik sarana maupun prasarana yang disediakan oleh perusahaan seperti alat-alat kantor yang kurang lengkap, kondisi ruang kerja yang kurang mendukung efisiensi kerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik dalam kerjasama ataupun komunikasi, sering terjadinya perubahan-perubahan lingkungan kerja serta, perubahan jenis kerja menyebabkan sulitnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan serta berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada CV. Prima Rasa Utama dinyatakan menurun disebabkan oleh hasil pekerjaan dari setiap karyawan masih dibawah harapan perusahaan, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, beberapa karyawan sulit menyalurkan atau memberikan ide-ide baru kepada perusahaan guna membantu meningkatkan eksistensi perusahaan, karyawan cenderung melakukan kesalahan yang sama dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan sehingga dinilai kurang tanggap dalam mengurangi serta memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dalam pekerjaan, menurut karyawan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan masih kurang baik sehingga dinilai menyebabkan kurang disiplinnya karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan menaikkan kedisiplinan dan lingkungan kerja, diharapkan karyawan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan segera dan baik, serta mampu mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam perihal itu diharapkan dapat menekan perusahaan untuk lebih menaikkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan target yang di rencanakan.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan kedisiplinan berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul :

“ PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. PRIMA RASA UTAMA LAMPUNG “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai CV. PRIMA RASA UTAMA ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di CV. PRIMA RASA UTAMA ?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di CV. PRIMA RASA UTAMA ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek
Subjek penelitian ini adalah karyawan karyawan pada CV. PRIMA RASA UTAMA Bandar Lampung.
2. Ruang Lingkup Objek
Objek penelitian ini adalah manfaat kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap karyawan.
3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian
Penelitian dilaksanakan di CV. PRIMA RASA UTAMA yang berada di Jalan Ir. Sutami No. 99 Way Laga Bandar Lampung - Lampung
4. Ruang Lingkup Waktu
Waktu yang ditentukan adalah waktu berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan pada bulan Desember 2020 s.d Juni 2021
5. Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kedisiplinan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

merupakan sarana untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan, dan keterampilan baik dalam menulis, membuat sebuah penelitian yang baik dan benar, pemahaman yang mendalam yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja, terhadap perilaku karyawan di CV. PRIMA RASA UTAMA

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi, bahan masukan yang berguna bagi CV. PRIMA RASA UTAMA dalam mempertimbangkan serta merumuskan manajemen Sumber daya manusia yang efektif.

3. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini digunakan untuk melengkapi salah satu syarat menyelesaikan study memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di IIB Darmajaya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti yaitu definisi manajemen , definisi manajemen Sumber daya manusia, definisi kedisiplinan, definisi lingkungan kerja, definisi produktivitas, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan berisikan tentang gambaran umum dari suatu perusahaan, dan pembahasan hasil data penelitian.

BAB V Simpulan dan Saran

Simpulan dan saran berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas dan saran yaitu memberikan masukan agar penelitian ini dapat diterima oleh pembaca serta masukan bagi CV. PRIMA RASA UTAMA.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kedisiplinan

2.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti penganut pengajaran kesopanan, pengembangan diri dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana individu yang tergabung dalam organisasi senantiasa memperbaiki diri dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang menguntungkan.

Pengertian disiplin Edy Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Malaya S.P Hasibuan (2017:192) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya manusia mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2 Teknik-teknik Kedisiplinan kerja

Menurut Mengkunegara (2019:105) mengemukakan beberapa teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Teknik pertimbangan sedini mungkin
2. Teknik mendisiplin sendiri
3. Teknik kesediaan penyedia disiplin
4. Teknik mengatut pegawai primadona
5. Teknik menimbulkan kesadaran tersendiri

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:89) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah:

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dalam berkontribusi bagi perusahaan. Bila mereka menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

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

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Di Jadikan Pegangan

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

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan tersebut dan sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan merasa terlindungi dan dalam akan menimbulkan efek jera untuk melakukan pelanggaran.

5) Pengawasan Dari Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang di tetapkan.

6) Perhatian Kepada Karyawan

karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Kepuasan tidak hanya di dapat dari pemberian kompensasi yang tinggi atau pekerjaan menantang dan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun kebiasaan tersebut antara lain:

- a. saling menghormati, tegur sapa bila bertemu di lingkungan pekerjaan.bila perlu adanya motto yang di tetapkan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu yang tepat.
- c. Mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan basic pekerjaan mereka.
- d. Selalu memberikan informasi apabila ingin meninggalkan tempat pekejaaan sehingga pengawas mudah untuk mencari apabila karyawan tersebut sedang di butuhkan.

2.1.4 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh bermacam aspek antara lain merupakan jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang pas, latihan, rasa nyaman di masa depan mutasi promosi. Di samping aspek-aspek di atas masih terdapat aspek lain yang pula bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam penerapan tugas ialah area kerja. Walaupun faktor ini bernilai dan besar pengaruhnya, namun banyak industri yang hingga saat ini kurang mencermati aspek ini. Seperti soal musik yang merdu, walaupun kelihatannya remeh, namun ternyata besar pengaruhnya terhadap daya guna serta efisiensi penerapan tugas.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatan tiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik ataupun cocok apabila karyawan bisa melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, nyaman serta aman. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi besar dalam penerapan penyelesaian tugas. Bersumber pada statement-statment di atas

bisa disimpulkan jika penafsiran lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di dekat para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2017: 159).

2.2.2. Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerjaterbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2017:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan,bawahan maupun yang memilikistatus jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2017:19-21)yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Leesang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber

Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan.

2.2.3. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2019:21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Padadasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidaklangsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadaroksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan parapakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 2017:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besar nya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerjakurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2019:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

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

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Pengertian Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno (2019:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan Sumber Daya serta efisien dan efektif.

Pengertian produktivitas menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:101) .produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan.

2.3.2 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019:105) bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan Produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta prakti-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan

dalam kehidupan kerkaryaan para anggota suatu organisasi. adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Edy sutrisno (2019:105) adalah:

- a. Perbaikan Terus Menerus
dalam upaya meningkatkan Produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
- c. Pemberdayaan SDM
Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan

Menurut Pandji Anoraga dalam Indah Puji Hartatik (2018:56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik.
- b. Upah yang baik.

- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- d. Etos kerja.
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
- j. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjutak dalam Indah Puji Hartatik (2018:210) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- a. Hal yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung lingkungan kerja, produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Indah Puji Hartatik (2018:218) bila suatu organisasi mengabaikan pengemangan sumber daya manusia akan berkaitan pada turunya semangat kerja dan Produktivitas pegawai. Adapun indikator Produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai

yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas perusahaan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

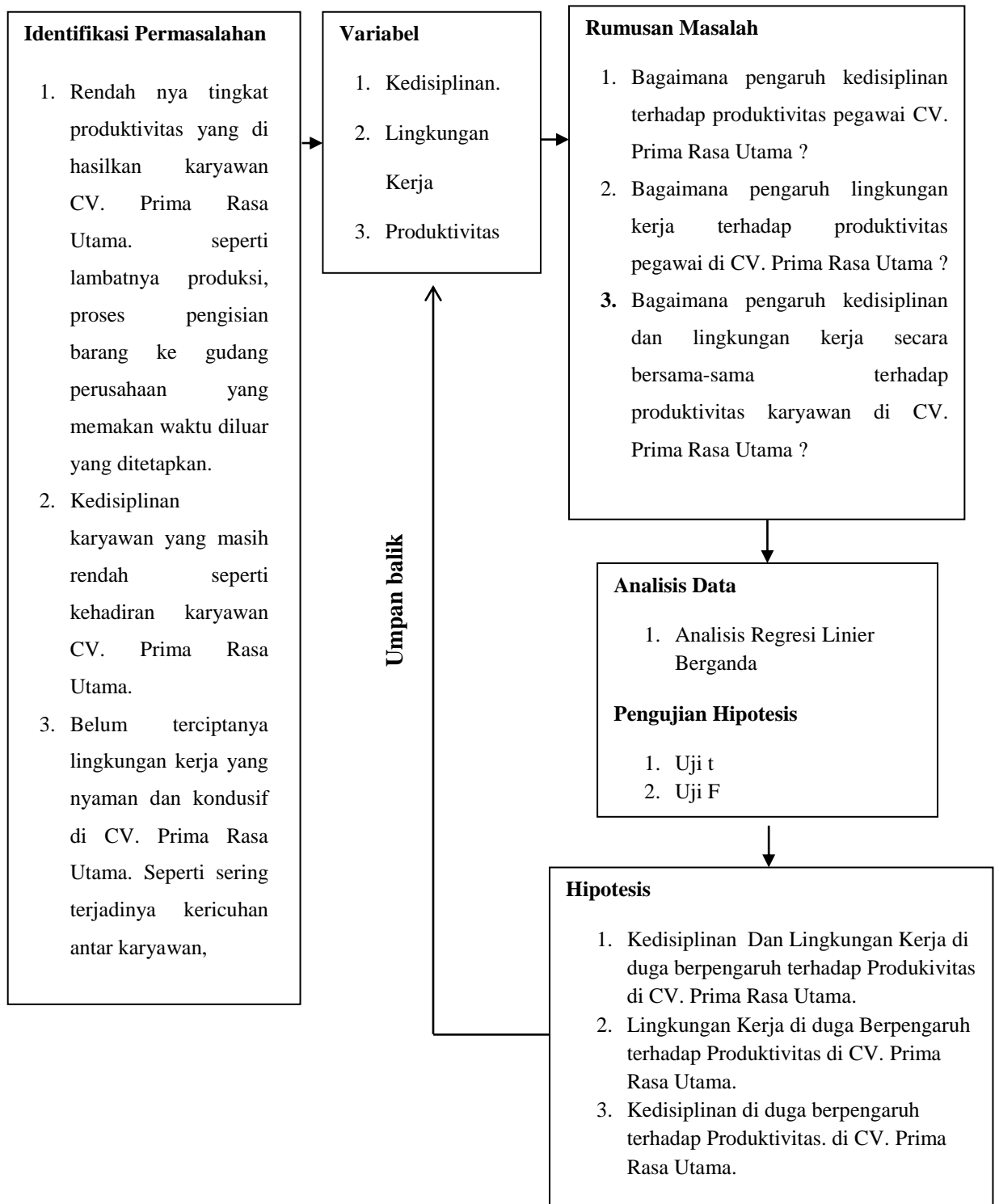
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Suharno Pawirosuma rto, Dini Iriani (2018)	The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity of PT.,Tokio Marine Life Insurance Indonesia.	Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline, employee productivity.	the effect of Work Stress, Working Expense Compensation and Work Discipline on Work Productivity together equal.
2	Mollel Eliphas R., Mulongo L. S. and Razia M. (2018)	The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania	performance appraisal practices, employee productivity	The study highlights the fact that recognition and feedback are vital to employee's performance and indeed influence employee productivity in the organization. However, surprisingly training and development, and promotion did not have a significant effect on employee productivity.
3	¹ Ertanta Ari Sudanang, ² Sabda	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi,	Hasil uji statistik yang telah dilakukan dari penelitian ini menyatakan bahwa

	Elisa Priyanto (2018)	Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta	Produktivitas Kerja.	variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi baik secara sendiri atau bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
4	Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019).	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> , 1(3).	Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja	hasil uji penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
5	Aliya, S., & Tobari, T. (2019).	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.	Pendidikan Pelatihan Produktivitas Kerja	hasil uji penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Menurut (Suliyanto 2018:24) Hipotesis merupakan pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah thesis atau pendapat atau teori bila diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

2.6.1 Pengaruh Antara Kedisiplinan Terhadap Produktivitas

Kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan keinginan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator dari kedisiplinan diantaranya yaitu kompensasi, pemimpin, aturan. Edy Sutrisno (2019:86). Tinggi rendahnya tingkat Kedisiplinan dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka produksi yang dihasilkan akan berpengaruh pada tingginya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, sehingga memungkinkan target produksi yang telah ditetapkan tercapai.

H1 : Diduga kedisiplinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Prima Rasa Utama Lampung

2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan hasil produksi secara maksimum,

sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan target produksi tercapai.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Prima Rasa Utama Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Seseorang yang memiliki tingkat Kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dikarenakan karyawan merasa bertanggung jawab dan memiliki tingkat kenyamanan yang sesuai maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memiliki waktu yang efisien dalam mengerjakan pekerjaannya.

H2 : Diduga Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Prima Rasa Utama Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) secara umum Metodologi Penelitian diartikan sebagai *cara ilmiah* untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu, *cara ilmiah, data, tujuan* tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional, empiris, dan sistematis*. Rasional berarti kegiatan penelitian harus dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengetahui dan mengamati cara-cara yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Pada variabel pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. PRIMA RASA UTAMA.

3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data, antara lain sumber primer dan sumber sekunder. . Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan data primer.

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada CV. PRIMA RASA UTAMA.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner, menurut Sugiyono, (2019:199) Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di CV. Prima Rasa Utama. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert, pengukuran untuk variabel dan dependent menggunakan *teknikrv scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban, sehingga dapat dihitung.

Tabel 3.1 Skala Interval

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:133)

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada CV.PRIMA RASA UTAMA dengan jumlah 70 orang karyawan.

3.5 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.(Sugiyono, 2014: 124). Maka Sampel yang digunakan adalah Divisi Marketing, Divisi Produksi, dan Divisi Ekspedisi dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang karyawan.

3.6 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat adalah Prokduktivitas (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Sugiyono (2019:58) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Devinisi Oprasional	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X1)	Menurut Malaya S.P Hasibuan (2017:192) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Bahwa disiplin adalah suatu sikap dan kemauan seseorang dalam menaati suatu peraturan dan norma norma yang berlaku di sekitarnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Ketegasan 6. Sanksi hukuman 	<i>Skala Interval</i>
Lingkungan kerja (X2)	Sedarmayanti (2019:67) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.	Bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan kegiatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan lingkungan kerja yang kondusif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian dan dukungan pimpinan 2. Kerjasama antarkelompok 3. Kelancaran komunikasi 	<i>Skala Interval</i>
Produktivitas (Y)	Menurut Simamora Dalam Indah Puji Hartatik(2018:218) Bila suatu organisasi mengabaikan pengemangan sumber daya manusia akan berkaitan pada turunya semangat kerja dan produktivitas pegawai	Bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap sesuatu yang telah ada dan diyakini oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat perolehan hasil 	<i>Skala Interval</i>

3.8 Uji persyaratan instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Produktivitas (Y). Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019:172) validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Sesuatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada karyawan CV.PRIMA RASA UTAMA. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0.

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak
- c. Probabilitas (Sig) < Alpha, instrumen valid
- d. Probabilitas (Sig) > Alpha, Instrumen tidak Valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kerealibitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0,05 (Arikunto dalam Arpan

Yunanda (2015:14). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : (Arpan Yunanda 2015:14)

3.9 Uji Persyaratan Data

3.9.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

1. H_0 : Model Regresi berbentuk Linier
2. H_a : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka H_0 ditolak

Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari : (1) *tolerance value*, (2) nilai *variance inflation factor*

(VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 atau VIF di bawah 10. Apabila *tolerancevariance* di bawah 0,1 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

3.10 Metode Analisis Data

Sugiyono (2019:428) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.10.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

H_a : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0.05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0.05 (Alpha) maka Ho diterima

3.10.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh. Sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*.

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat”.

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Pengaruh x1,x2 terhadap Y Secara Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat

signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.11.2 Pengaruh X1, X2 terhadap Y Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum atau generalisasi. Dalam deskripsi ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Karakteristik Umum Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan jenis kelamin Laki-laki (L) dan Perempuan (P), dari 66 karyawan yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	%
Laki-laki	28	42,4
Perempuan	38	57,6

Sumber : hasil olahan tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. PRIMA RASA UTAMA lebih banyak Perempuan hingga mencapai 57,6% dari keseluruhan karyawan.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokan pendidikan di kantor CV.PRIMA RASA UTAMA meliputi SLTA ,D3, S1.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency	%
SLTA	47	71,2
D3	13	19,7
S1	6	9,1

Sumber : hasil olahan tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. PRIMA RASA UTAMA lebih banyak yang berpendidikan SLTA hingga mencapai 71,2 % yang berpendidikan D3 sebesar 19,7%, S1 sebesar 8,6%. Dari tabel diatas yang memiliki persentase terkecil adalah karyawan yang berpendidikan S1 yang perolehan persentase adalah sebesar 9,1%.

4.2 Hasil Uji persyaratan Instrumen

Kriteria pengujian untuk uji ini adalah

- 1) Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item kuesioner/angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.
- 2) Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item kuesioner/angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas kedisiplinan

PERTANYAAN	SIG	ALPHA	r hitung	r table	SIMPULAN
Kedisiplinan (X1)					
1	0.000	0.05	0.848	0.514	VALID
2	0.000	0.05	0.814	0.514	VALID
3	0.000	0.05	0.843	0.514	VALID
4	0.000	0.05	0.973	0.514	VALID
5	0.000	0.05	0.688	0.514	VALID
6	0.000	0.05	0.912	0.514	VALID
7	0.000	0.05	0.622	0.514	VALID
8	0.000	0.05	0.973	0.514	VALID
9	0.000	0.05	0.855	0.514	VALID
10	0.000	0.05	0.963	0.514	VALID

Hasil uji semua pernyataan variabel kedisiplinan (X1) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan semua valid dan memenuhi syarat kevaliditan instrumen.

2. Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

PERTANYAAN	SIG	ALPHA	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	SIMPULAN
PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA (X2)					
1	0.000	0.05	0.933	0.514	VALID
2	0.000	0.05	0.754	0.514	VALID
3	0.000	0.05	0.741	0.514	VALID
4	0.000	0.05	0.911	0.514	VALID
5	0.000	0.05	0.673	0.514	VALID
6	0.000	0.05	0.530	0.514	VALID
7	0.000	0.05	0.933	0.514	VALID
8	0.000	0.05	0.853	0.514	VALID
9	0.000	0.05	0.788	0.514	VALID
10	0.000	0.05	0.795	0.514	VALID

Hasil uji semua pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan semua valid dan memenuhi syarat kevaliditan instrumen.

3. Uji Validitas Variabel produktivitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas

PERTANYAAN	SIG	ALPHA	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	SIMPULAN
Produktivitas (Y)					
1	0.005	0.05	0.682	0.514	VALID
2	0.000	0.05	0.918	0.514	VALID
3	0.000	0.05	0.828	0.514	VALID
4	0.000	0.05	0.816	0.514	VALID
5	0.000	0.05	0.878	0.514	VALID
6	0.000	0.05	0.694	0.514	VALID
7	0.000	0.05	0.821	0.514	VALID
8	0.000	0.05	0.814	0.514	VALID
9	0.000	0.05	0.918	0.514	VALID
10	0.000	0.05	0.908	0.514	VALID

Hasil uji semua pernyataan variabel produktivitas (Y) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan semua valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat di percaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, Karna instrumen tersebut sudah baik. Pada pengujian reliabilitas kuesioner di gunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha yang di bantu dengan perogram SPSS 22 hasil pengujian reliabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% dan *alpha* 0,05. Dari hasil pengolahan data melalui perogram SPSS diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Interpretasi nilai r Alpha indeks korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.6 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kedisiplinan (X1)	0,841	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,831	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,723	Tinggi

Dari tabel 4.7 diperoleh nilai r Alpha kedisiplinan (X1) sebesar 0,841 dengan reliable sangat tinggi, penilaian lingkungan kerja (X2) sebesar 0,831 dengan reliable tinggi, produktivitas (Y) sebesar 0,723 dengan reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.8 Hasil uji linieritas

Variabel	F	Sig	Alpha	Keterangan
kedisiplinan (X1.Y)	1,683	0,228	0,05	Berbentuk Linier
Lingkungan kerja (X2,Y)	1,107	0,377	0,05	Berbentuk Linier

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.8 Penghitungan Anova table variabel kedisiplinan (X1), Produktivitas (Y) didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* $0,228 > 0,05$. Dengan demikian sig < alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Penghitungan Anova table variabel lingkungan (X2), Produktivitas (Y) didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* $0,377 > 0,05$. Dengan demikian sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil uji Multikolinieritas

Tabel 4.9 Hasil uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Collinieritty tolerance	Kesimpulan
Produktivitas (Kedisiplinan, lingkungan kerja)	1,292	0,774	Tidak ada gejala Multikolonieritas

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan pada Coefficient diperoleh nilai VIF = 1,292 atau nilai collinierrity tolerance = 0,774 di atas 0,1 maka tidak ada gejala Multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independent (X1,X2) dalam persamaan linier yaitu :

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi linier berganda

Variabel	B
Y (Produktivitas)	20,756
X1(Kedisiplinan)	0,521
X2(Lingkungan kerja)	-0,061

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing masing variabel independent. Terlihat bahwa koefisien $b_1 = 0,519$ dan $b_2 = -0,054$ sehingga persamaan regresi menjadi **$Y = 20,558 + 0,521(X1) - 0,061(X2)$** .

- Koefisien regresi (X1) = 0,521 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan Kedisiplinan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,521
- Koefisien regresi (X2) = -0,061 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kedisiplinan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar -0,061.
- Untuk meningkatkan Produktivitas (Y) atau untuk memprediksi produktivitas, Terlebih dahulu memperbaiki Kualitas Kedisiplinan Kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)

4.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur besarnya variabel independen (kedisiplinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.11 Hasil uji determinasi

Pernyataan	R	R square
1	0,651	0,424

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 nilai R, dan R^2 . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,651 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel Tinggi. Koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,424. Menunjukkan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh Kedisiplinan dan lingkungan kerja sebesar 42,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.4 Pengujian Hipotesis Statistik

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.12 Hasil Uji-t

Pernyataan	T Hitung	Signifikasi
Kedisiplinan,	6,300	0.000
Lingkungan Kerja	-0,719	0.475

Sumber: data diolah tahun 2021

4.4.1.1 Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Rumusan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap Produktivitas karyawan CV. PRIMA RASA UTAMA

Ha: Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap Produktivitas karyawan CV. PRIMA RASA UTAMA.

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa probabilitas sig $0.00 < 0.05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas pada CV. Prima Rasa Utama.

4.4.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Rumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. PRIMA RASA UTAMA

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. PRIMA RASA UTAMA

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa probabilitas sig $0.475 > 0.05$, Hasil ini berarti Ho di terima dan Ha ditolak , dengan kata lain Lingkungan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan CV.PRIMA RASA UTAMA.

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kedisiplinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (sig) < 0.05 maka Ho diterima

Apabila signifikan (sig) > 0.05 maka Ho ditolak atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$) maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$) maka H_0 ditolak

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Pernyataan	F hitung	F tabel	Kondisi
Kedisiplinan lingkungan kerja (X1,X2-Y)	23,197	3,15	F hitung > F tabel

Sumber: Data diolah tahun 2021

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas CV.Prima Rasa Utama

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas CV.Prima Rasa Utama.

Berdasarkan tabel 4.14 maka diperoleh F_{hitung} adalah 23,197 sedangkan nilai $F_{tabel} (\alpha 0,05)$, numerator = 2 dan denominator = 64 adalah 3,15.

Sehingga $F_{hitung} 23,197 > F_{tabel} 3,15$ dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas CV. Prima Rasa Utama.

4.5 Pembahasan

Uji regresi linier berganda menggunakan *model summary* yang menyatakan uji regresi ini memiliki pengaruh signifikan dan hasilnya diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,651 menunjukkan tingkat keeratan antara variabel adalah sedang. Koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa produktivitas (Y) dipengaruhi oleh kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 42,4% dan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian Hipotesis merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda pengujian hipotesis dengan uji t, dan uji F sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis uji-t maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Kedisiplinan (X1) Terhadap Produktivitas (Y) karyawan CV. Prima Rasa Utama.

Edy Sutrisno (2019:87) mengatakan disiplin adalah alat penggerak seseorang. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik dan Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian jika industri meningkatkan variabel kedisiplinan (X1) akan berdampak pada meningkatnya produktivitas (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya kedisiplinan maka akan semakin meningkat pula produktivitas karyawan dan begitu juga sebaliknya.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis uji-t maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Prima Rasa Utama. Untuk menjadi karyawan yang berkualitas di suatu perusahaan, perusahaan pula harus memberikan rasa keamanan, kenyamanan bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:86), Lingkungan Kerja adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

4.5.3 Pengaruh Kedisiplinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas pada CV. Prima Rasa Utama. sehingga jika Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja yang diterapkan dengan baik maka akan semakin baik pula Produktivitas karyawan namun sebaliknya jika Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan mengurangi dan menurunkan Produktivitas Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas, CV.Prima Rasa Utama yang ada telah terbangun cukup baik.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas CV.Prima Rasa Utama. Dengan arti baik buruknya lingkungan kerja tidak akan meningkatkan dan menurunkan produktivitas karyawan.
3. Dari hasil perhitungan korelasi (R) yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel Tinggi. Koefesien determinasi R^2 (R square) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kedisiplinan dan lingkungan kerja sebesar 42,4% sedang sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian.
4. Koefisien regresi menunjukkan variabel kedisiplinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dengan arah koefisien positif hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kedisiplinan dan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivias. Sebaliknya jika semakin rendah kedisiplinan dan lingkungan kerja akan menurunkan produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, selanjutnya akan disarankan sebagai masukan kepada pihak yang berkompeten sebagai berikut:

1. Sebaiknya CV. Prima Rasa Utama dapat merangsang laju produktivitas dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
2. Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pihak CV. Prima Rasa Utama harus selalu menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Selain itu, CV. Prima Rasa Utama harus memberikan Reward kepada karyawan yang mampu disiplin dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, Dengan adanya penegakkan aturan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakannya.
3. Walaupun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun perusahaan CV. Prima Rasa Utama diharapkan mampu memberikan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang bertujuan untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal ini yang dimaksudkan adalah suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan maupun antar karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel lainnya seperti sertifikasi profesional yang juga dapat mempengaruhi produktivitas.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar." *Jurnal Economia* 9.2 (2019): 191-200.
- Busyairi, Muhammad, La Ode Ahmad Safar Tosungku, and Ayu Oktaviani. "Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." (2019).
- Daniel Surjosuseno, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD pabrik Ade Plastic Anugoro, 1193, Pengertian Lingkungan Kerja
- Darmajaya. (2017). *Panduan Penulisan Karya Ilmiah* . Bandar Lampung: IBI Darmajaya.
- Dewi, Iis Puspika, and Nur Aeni. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 2.2 (2018): 85-95.
- Edy Sutrisno,M,si .2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama, PENERBIT KENCANA PERENADAMEDIA GROUP, Jakarta

Febriansyah, Febriansyah (2019) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BUMI WARAS DIVISI ALAT BERAT BANDAR LAMPUNG*. Skripsi thesis, IIB DARMAJAYA.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indah Puji Hartatik.2019 *Buku praktis pengembangan SDM*.penerbit Laksana

Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Bandung.

Mangkunegara, Anwar. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan sepuluh, penerbit PT REMAJA ROSDAKARYA. Bandung.

Mollel Eliphaz, R., L. S. Mulongo, and M. Razia. "The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania." *Issues in Business Management and Economics* 5.4 (2019): 45-59.

Pawirosumarto, Suharno, and Dini Iriani. "The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee'productivity." (2018)

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju. (2019).

Soekidjo Notoadmojo 2019 *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Edisi revisi cetakan keempat, penerbit RINEKA CIPTA, Jakarta.

Sudanang, Ertanta Ari, and Sabda Elisa Priyanto. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta." *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah* 14.01 (2020): 31-36.

- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke enam belas, penerbit ALFABETA, Bandung.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung. Alfabeta. 2018
- Suliyanto. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan kedua puluhtujuh (ke-27). Bandung. Alfabeta.2018.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.)). Yrama Widya.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.)). Yrama Widya.
- Trihudyatmanto, M. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Industri Karoseri Sakera Magelang)." *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 4.1 (2019): 64-73.
- Ulfah, M., Nuraina, E., & Wijaya, A. L. (2017, October). Pengaruh Fraud Pentagon dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Reporting (Studi Empiris pada Perbankan di Indonesia Yang Terdaftar di Bei. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Yunanda, Arpan. 2015. *Modul Praktikum Riset Sumber Daya Manusia*, Bandar Lampung.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	28	42.4	42.4	42.4
	WANITA	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 2

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	47	71.2	71.2	71.2
	D3	13	19.7	19.7	90.9
	S1	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil Uji Validasi Variabel Kedisiplinan (X1)

		Correlations										
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1	.608 [*]	.689 ^{**}	.805 ^{**}	.530 [*]	.875 ^{**}	.381	.805 ^{**}	.689 ^{**}	.804 ^{**}	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.016	.004	.000	.042	.000	.162	.000	.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q2	Pearson Correlation	.608 [*]	1	.695 ^{**}	.788 ^{**}	.377	.695 ^{**}	.464	.788 ^{**}	.695 ^{**}	.857 ^{**}	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016		.004	.000	.166	.004	.081	.000	.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q3	Pearson Correlation	.689 ^{**}	.695 ^{**}	1	.732 ^{**}	.485	.732 ^{**}	.668 ^{**}	.732 ^{**}	.762 ^{**}	.705 ^{**}	.843 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.004		.002	.067	.002	.006	.002	.001	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q4	Pearson Correlation	.805 ^{**}	.788 ^{**}	.732 ^{**}	1	.716 ^{**}	.866 ^{**}	.551 [*]	1.000 ^{**}	.821 ^{**}	.969 ^{**}	.973 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.003	.000	.033	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q5	Pearson Correlation	.530 [*]	.377	.485	.716 ^{**}	1	.629 [*]	.161	.716 ^{**}	.716 ^{**}	.627 [*]	.688 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.042	.166	.067	.003		.012	.567	.003	.003	.012	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q6	Pearson Correlation	.875 ^{**}	.695 ^{**}	.732 ^{**}	.866 ^{**}	.629 [*]	1	.435	.866 ^{**}	.732 ^{**}	.903 ^{**}	.912 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.000	.012		.105	.000	.002	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q7	Pearson Correlation	.381	.464	.668 ^{**}	.551 [*]	.161	.435	1	.551 [*]	.357	.537 [*]	.622 [*]
	Sig. (2-tailed)	.162	.081	.006	.033	.567	.105		.033	.191	.039	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q8	Pearson Correlation	.805 ^{**}	.788 ^{**}	.732 ^{**}	1.000 ^{**}	.716 ^{**}	.866 ^{**}	.551 [*]	1	.821 ^{**}	.969 ^{**}	.973 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.033		.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q9	Pearson Correlation	.689 ^{**}	.695 ^{**}	.762 ^{**}	.821 ^{**}	.716 ^{**}	.732 ^{**}	.357	.821 ^{**}	1	.793 ^{**}	.855 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.000	.003	.002	.191	.000		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q10	Pearson Correlation	.804 ^{**}	.857 ^{**}	.705 ^{**}	.969 ^{**}	.627 [*]	.903 ^{**}	.537 [*]	.969 ^{**}	.793 ^{**}	1	.963 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.012	.000	.039	.000	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTA	Pearson Correlation	.848 ^{**}	.814 ^{**}	.843 ^{**}	.973 ^{**}	.688 ^{**}	.912 ^{**}	.622 [*]	.973 ^{**}	.855 ^{**}	.963 ^{**}	1

Q7	Pearson Correlation	.492	.765**	.660**	.656**	.678**	.495	1	.598*	.765**	.916**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.062	.001	.007	.008	.005	.061		.018	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q8	Pearson Correlation	.465	.597*	.484	.589*	.564*	.964**	.598*	1	.597*	.601*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.081	.019	.068	.021	.028	.000	.018		.019	.018	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q9	Pearson Correlation	.516*	1.000**	.825**	.714**	.924**	.463	.765**	.597*	1	.904**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.003	.000	.082	.001	.019		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Q10	Pearson Correlation	.562*	.904**	.769**	.760**	.856**	.472	.916**	.601*	.904**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.001	.001	.000	.076	.000	.018	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
JU	Pearson Correlation	.682**	.918**	.828**	.816**	.878**	.694**	.821**	.814**	.918**	.908**	1
ML	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
AH	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 6

Uji Realibilitas Produktivitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.723	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	34.41	20.594	.299	.714
Q2	34.66	17.272	.482	.684
Q3	34.09	19.616	.385	.701
0	34.11	20.711	.502	.695
Q5	34.04	18.853	.526	.679
Q6	34.40	19.606	.330	.711
Q7	34.23	21.512	.299	.714
Q8	33.90	20.004	.360	.705
Q9	34.66	17.272	.482	.684
Q10	34.91	20.978	.247	.721

Lampiran 7

Uji Realibilitas Kedisiplinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.841	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	34.17	32.028	.657	.815
Q2	34.34	33.069	.547	.826
Q3	34.24	31.549	.621	.818
Q4	33.89	33.001	.567	.824
Q5	34.07	36.415	.320	.845
Q6	33.89	35.001	.376	.842
Q7	34.43	33.408	.500	.831
Q8	33.77	33.860	.654	.819
Q9	34.06	33.011	.645	.818
Q10	33.73	33.534	.516	.829

Lampiran 8

Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.831	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	33.51	31.152	.659	.801
Q2	33.69	32.624	.511	.816
Q3	33.56	31.207	.592	.808
Q4	33.29	31.685	.571	.810
Q5	33.44	35.410	.308	.834
Q6	33.39	33.284	.388	.830
Q7	33.89	32.045	.493	.818
Q8	33.27	32.172	.621	.806
Q9	33.53	33.296	.510	.816
Q10	33.24	32.100	.555	.812

Lampiran 9

Hasil Uji Linieritas

Kedisiplinan (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktivitas * kedisiplinan	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

Report

Produktivitas

kedisiplinan	Mean	N	Std. Deviation
14	15.00	1	.
28	36.00	1	.
29	35.00	2	4.243
30	37.00	3	1.732
31	39.40	5	2.510
32	34.00	2	5.657
33	37.20	5	3.271
34	34.50	2	2.121
35	35.00	3	2.646
36	37.33	3	3.512
37	42.00	1	.
38	38.80	5	3.033
39	37.00	6	3.033
40	40.00	3	.000
41	37.67	6	3.615
42	41.50	2	4.950
43	39.50	2	4.950
44	38.25	4	3.862
45	34.00	1	.
46	41.00	2	.000
48	45.60	5	1.517
49	46.50	2	.707
Total	38.26	66	4.962

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * kedisiplinan	Between	(Combined)	1181.871	21	56.280	5.914	.025
	Groups	Linearity	671.264	1	22.264	1.533	.203
		Deviation from Linearity	510.608	20	25.530	1.683	.228
	Within Groups		418.750	44	9.517		
Total			1600.621	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas * kedisiplinan	.648	.419	.859	.738

Lampiran 10

Hasil Uji Linieritas

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktivitas * lingkungan kerja	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

Report

Produktivitas

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
16	41.00	1	.
28	40.00	1	.
29	38.00	4	2.828
30	35.33	3	3.055
31	37.25	4	3.403
32	43.00	1	.
33	34.67	6	2.944
34	37.00	2	5.657
35	39.50	4	3.109
36	36.67	3	3.512
37	38.25	4	1.708
38	33.75	4	12.527
39	38.33	6	4.367
40	42.00	2	1.414
41	39.60	5	3.050
42	36.50	2	.707
43	40.00	2	.000
44	38.33	3	7.572
45	34.00	1	.

46	32.00	1	.
48	44.00	5	3.937
49	45.00	2	1.414
Total	38.26	66	4.962

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	601.005	21	28.619	1.260	.254
		Linearity	98.139	1	98.139	4.320	.044
		Deviation from Linearity	502.866	20	25.143	1.107	.377
	Within Groups		999.617	44	22.719		
Total		1600.621	65				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas * lingkungan kerja	.248	.061	.613	.375

Lampiran 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.406	3.852

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	678.818	2	339.409	23.197	.000 ^b
Residual	921.803	63	14.632		

Total	1600.621	65			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 kedisiplinan	.521	.083	.685	6.300	.000	.774	1.292
lingkungan kerja	-.061	.085	-.078	-.719	.475	.774	1.292

a. Dependent Variable: produktivitas

Coefficient Correlations^a

Model			lingkungan kerja	kedisiplinan
1	Correlations	lingkungan kerja	1.000	-.476
		kedisiplinan	-.476	1.000
	Covariances	lingkungan kerja	.007	-.003
		kedisiplinan	-.003	.007

a. Dependent Variable: produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kedisiplinan	lingkungan kerja
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.204	.02	.86	.60
	3	.014	14.613	.98	.14	.40

a. Dependent Variable: produktivitas

Lampiran 12
Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kedisiplinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.406	3.825

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.818	2	339.409	23.197	.000 ^b
	Residual	921.803	63	14.632		
	Total	1600.621	65			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.756	3.261		6.366	.000
	kedisiplinan	.521	.083	.685	6.300	.000
	lingkungan kerja	-.061	.085	-.078	-.719	.475

a. Dependent Variable: produktivitas

Lampiran 13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.406	3.825

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

Lampiran 14

Pengujian Hipotesis Statistik

Hasil Uji T

(Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kedisiplinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.410	3.811

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.264	1	671.264	46.226	.000 ^b
	Residual	929.358	64	14.521		
	Total	1600.621	65			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.557	2.790		7.009	.000
kedisiplinan	.493	.073	.648	6.799	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas (Hasil Uji T)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248 ^a	.061	.047	4.845

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.139	1	98.139	4.180	.045 ^b
Residual	1502.482	64	23.476		
Total	1600.621	65			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.053	3.574		8.689	.000
lingkungan kerja	.193	.094	.248	2.045	.045

a. Dependent Variable: produktivitas

Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas (Hasil Uji F)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kedisiplinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.406	3.825

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	678.818	2	339.409	23.197	.000 ^b
Residual	921.803	63	14.632		
Total	1600.621	65			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.756	3.261		6.366	.000
	kedisiplinan	.521	.083	.685	6.300	.000
	lingkungan kerja	-.061	.085	-.078	-.719	.475

a. Dependent Variable: produktivitas

Lampiran 15

Kuisisioner

PERNYATAAN

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
1.	Tingkat absensi tinggi	Saya sering terlambat masuk kerja.					
2.		Kehadiran merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Tingkat perolehan hasil	Hasil kerja saya selalu memenuhi jumlah standar yang telah ditetapkan.					
4.		Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha dan berfikir keras untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Kualitas yang dihasilkan	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
6.		Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
7.	Tingkat kesalahan	Saya Merasa Tidak Pernah Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja					
8.		Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan yang saya buat.					
9.	Waktu yang dibutuhkan	Saya merasa cukup dengan standard waktu yang ditentukan untuk kesempurnaan hasil kerja.					
10.		Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya					

KEDISIPLINAN (X1)

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
1.	Teladan pimpinan	Pimpinan selalu datang lebih awal dari karyawannya					
2.		saya merasa pimpinan selalu menunjukkan sikap yang tegas dalam hal kedisiplinan					
3.	Balas jasa	Saya akan selalu ikut andil dalam setiap kegiatan perusahaan.					
4.		Saya akan memberikan kontribusi dalam bentuk tenaga waktu dan pemikiran					
5.	Keadilan	Pimpinan selalu mengutamakan asas kemanusiaan dalam perusahaan					
6.		Pemimpin dapat adil dalam memberikan punishment dan reward.					
7.	Waskat	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mersa tertekan.					
8.		Saya tidak terganggu diadakan pengawasan ketat jika untuk mendorong karyawan menjadi lebih baik.					
9.	Ketegasan	Pimpinan akan berlaku tegas dalam pemberian sanksi bagi karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi.					
10.	Sanksi hukuman	Saya siap menerima sanksi keras yang sesuai peraturan perusahaan jika saya melakukan tindakan indisipliner (melanggar kedisiplinan kerja).					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan					
2.	Temperatur atau suhu di ruangan kerja ideal					
3.	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik					
4.	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal.					
5.	Pencahayaan pada ruang kerja di perusahaan ini terang.					
6.	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.					
7.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
8.	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar					
9.	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik					
10.	Hubungan komunikasi dengan rekan sekerja jarang terhambat					

Lampiran 16
Jawaban Kuisiner

Variabel Produktivitas (Y)

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	JUMLAH
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	36
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	37
6	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	33
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
8	3	4	5	4	3	5	4	5	4	2	39
9	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	33
10	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	40
11	3	2	4	4	3	4	5	4	2	3	34
12	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	40
13	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	39
14	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	32
15	4	2	5	5	5	5	4	5	2	4	41
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
17	4	5	3	4	5	5	4	4	5	2	41
18	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	15
19	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	37
20	4	5	5	4	5	1	4	1	5	4	38
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
22	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	44
23	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
28	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	44
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37

35	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
36	3	3	2	3	4	4	4	5	3	2	33
37	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	36
38	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	36
39	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	38
40	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	32
41	3	3	5	4	5	4	4	1	3	4	36
42	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
43	3	1	4	4	4	3	5	5	1	4	34
44	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
45	3	5	5	5	5	2	4	5	5	3	42
46	5	5	3	4	4	3	4	4	5	2	39
47	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	43
48	5	4	1	2	2	2	2	4	4	4	30
49	4	2	4	4	4	2	3	5	2	3	33
50	5	2	5	4	5	4	4	4	2	2	37
51	4	2	5	4	5	4	4	4	2	2	36
52	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	38
53	5	5	5	5	4	2	4	4	5	3	42
54	5	2	5	5	5	2	4	5	2	4	39
55	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	40
56	4	2	5	4	5	4	3	5	2	4	38
57	4	2	4	5	4	4	3	4	2	4	36
58	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	39
59	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	40
60	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	41
61	4	1	4	4	4	4	4	5	1	3	34
62	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	33
63	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	43
64	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	41
65	3	5	5	4	3	2	3	5	5	3	38
66	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	34
67	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	39
68	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	37
69	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	35
70	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	35

Variabel Kedisiplinan (X1)

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	JUMLAH
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
2	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	41
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	41
8	4	4	2	5	4	4	2	5	4	5	39
9	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	44
10	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	40
11	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
12	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	44
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
14	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	41
15	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	46
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
17	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	46
18	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	14
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
20	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	44
21	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
22	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
28	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39
35	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	31
36	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	35

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	35
2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	30
3	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	37
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	41
8	4	4	2	5	4	4	2	5	4	5	39
9	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	44
10	4	4	4	4	5	4	2	3	5	4	39
11	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
12	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	43
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
14	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	46
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
16	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	44
17	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	16
18	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
19	5	4	5	5	4	1	5	5	3	5	42
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
21	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
26	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	38
34	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	31
35	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	35
36	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	34
37	2	3	2	2	2	5	4	2	3	4	29
38	2	4	3	3	2	5	2	4	2	2	29
39	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	29

40	3	2	1	1	5	5	3	3	4	3	30
41	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	42
42	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	39
43	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	39
44	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	37
45	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	29
46	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	37
47	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	32
48	2	3	2	2	4	5	3	4	3	5	33
49	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	33
50	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	33
51	4	3	3	3	5	3	4	4	3	1	33
52	4	5	4	4	4	3	2	3	3	1	33
53	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	31
54	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	41
55	3	1	2	5	3	3	2	3	2	4	28
56	4	2	4	4	4	2	1	4	3	2	30
57	3	1	2	5	4	2	2	4	3	5	31
58	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	39
59	4	4	3	4	4	2	2	5	4	4	36
60	4	2	2	5	2	4	3	4	4	4	34
61	2	3	2	5	2	2	4	4	3	4	31
62	3	2	4	3	2	5	4	4	5	4	36
63	3	5	3	5	2	5	2	4	2	4	35
64	4	3	4	4	2	3	3	4	3	5	35
65	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	41
66	4	4	5	4	4	3	2	3	2	2	33
67	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
68	4	4	4	3	3	1	2	3	4	3	31
69	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	35
70	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	33

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.08	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.07	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	t(D.10)	t(D.05)	t(D.025)	t(D.01)	t(D.005)
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719

d.f	t0.10	t0.05	t(D.025)	t0.01	t(D.005)
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636

d.f	t(D.10)	t(D.05)	t(D.025)	t(D.01)	t(D.005)
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t0.10	t0.05	t(D.025)	t0.01	t(D.005)
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

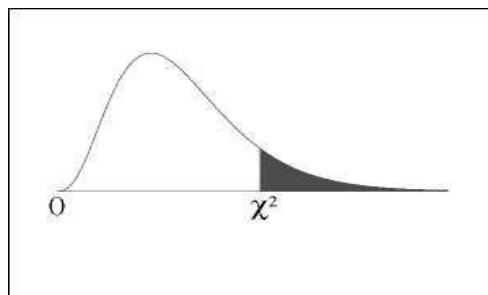
Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	4
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	2
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	6,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1

100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,52
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,41

Chi-Square Distribution Table



The shaded area is equal to α for $x^2 = \chi^2_{\alpha}$

<i>df</i>	X ² ₉₉₅	X ² ₉₉₀	X ² ₉₇₅	x ₉₅₀	x ₉₀₀	x ₂₁₀₀	x ₀₅₀	x ₀₂₅	x ₀₁₀
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.000
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.070	12.833	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	10.645	12.592	14.449	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	12.017	14.067	16.013	20.278
8	1.344	1.646	2.180	2.733	3.490	13.362	15.507	17.535	22.027
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	14.684	16.919	19.023	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	15.987	18.307	20.483	25.188
11	2.603	3.053	3.816	4.575	5.578	17.275	19.675	21.920	26.751
12	3.074	3.571	4.404	5.226	6.304	18.549	21.026	23.337	28.306

<i>df</i>	X ² 995	X ² 990	X ² 975	X ⁹⁵⁰	X ⁹⁰⁰	x ² 100	X ⁰⁵⁰	X ⁰²⁵	x
13	3.565	4.107	5.009	5.892	7.042	19.812	22.362	24.736	2
14	4.075	4.660	5.629	6.571	7.790	21.064	23.685	26.119	2
15	4.601	5.229	6.262	7.261	8.547	22.307	24.996	27.488	3
16	5.142	5.812	6.908	7.962	9.312	23.542	26.296	28.845	3
17	5.697	6.408	7.564	8.672	10.085	24.769	27.587	30.191	3
18	6.265	7.015	8.231	9.390	10.865	25.989	28.869	31.526	3
19	6.844	7.633	8.907	10.117	11.651	27.204	30.144	32.852	3
20	7.434	8.260	9.591	10.851	12.443	28.412	31.410	34.170	3
21	8.034	8.897	10.283	11.591	13.240	29.615	32.671	35.479	3
22	8.643	9.542	10.982	12.338	14.041	30.813	33.924	36.781	4
23	9.260	10.196	11.689	13.091	14.848	32.007	35.172	38.076	4
24	9.886	10.856	12.401	13.848	15.659	33.196	36.415	39.364	4
25	10.520	11.524	13.120	14.611	16.473	34.382	37.652	40.646	4
26	11.160	12.198	13.844	15.379	17.292	35.563	38.885	41.923	4
27	11.808	12.879	14.573	16.151	18.114	36.741	40.113	43.195	4
28	12.461	13.565	15.308	16.928	18.939	37.916	41.337	44.461	4
29	13.121	14.256	16.047	17.708	19.768	39.087	42.557	45.722	4
30	13.787	14.953	16.791	18.493	20.599	40.256	43.773	46.979	5
40	20.707	22.164	24.433	26.509	29.051	51.805	55.758	59.342	6
50	27.991	29.707	32.357	34.764	37.689	63.167	67.505	71.420	7
60	35.534	37.485	40.482	43.188	46.459	74.397	79.082	83.298	8
70	43.275	45.442	48.758	51.739	55.329	85.527	90.531	95.023	10
80	51.172	53.540	57.153	60.391	64.278	96.578	101.879	106.629	11
90	59.196	61.754	65.647	69.126	73.291	107.565	113.145	118.136	12
100	67.328	70.065	74.222	77.929	82.358	118.498	124.342	129.561	13

