

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI DISPERINDAG KABUPATEN PATI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana S1**



**Disusun oleh:**

**Riezky Dwi Epriliani**

**NIM 30401800286**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI DISPERINDAG KABUPATEN PATI**

**Disusun oleh:**

Riezky Dwi Epriliani

NIM 30401800286

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, ... Mei 2025

Pembimbing,

Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati”

Nama : Riezky Dwi Epriliani

NIM : 30401800286

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata-1.

Semarang, ... Mei 2025

Yang tertanda,

Riezky Dwi Epriliani

NIM 30401800286

**Dosen pembimbing dan penguji:**

1. Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM. : .....  
NIK. 210491025
2. : .....  
NIK.
3. : .....  
NIK.

**Dekan,**

Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

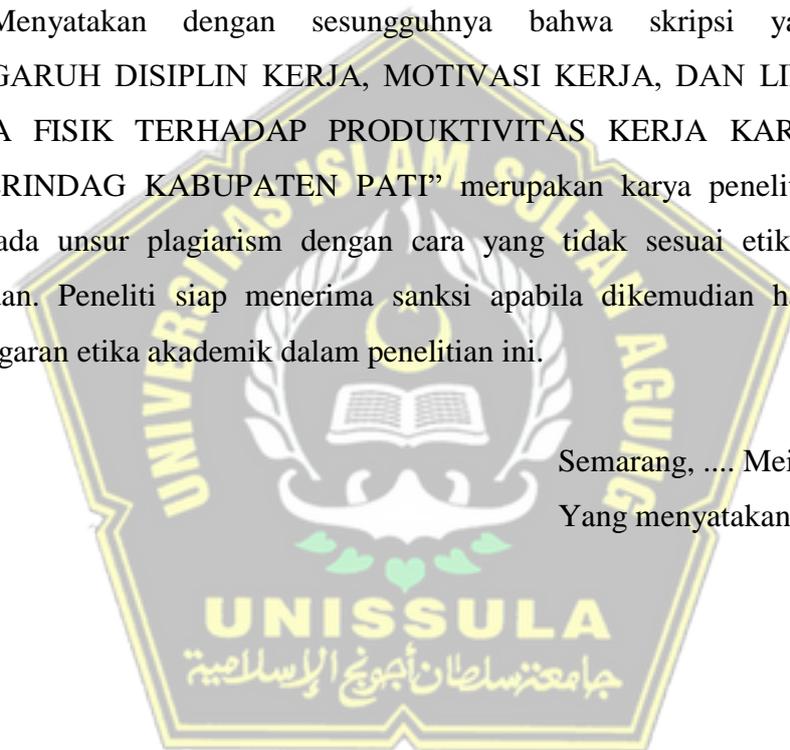
## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Riezky Dwi Epriliani  
NIM : 30401800286  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DISPERINDAG KABUPATEN PATI” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, .... Mei 2025

Yang menyatakan,



Riezky Dwi Epriliani

NIM 30401800286

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati” ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana S1.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan, rintangan serta kesulitan-kesulitan. Oleh karena itu, penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan mengarahkan penulis dengan penuh ketekunan dan kecermatan.
3. Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi penulis.
4. Pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan penuh ketekunan dan kecermatan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang memberikan bekal ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Kepala Disperindag Kabupaten Pati yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orangtuaku tercinta yang senantiasa mendoakan, memberi motivasi, dan kasih sayang.
8. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu per satu pada kesempatan ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca budiman dan menambah wawasan, serta ilmu pengetahuan.

Semarang, Mei 2025

Penulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DISPERINDAG KABUPATEN PATI**

Riezky Dwi Epriliani

Penelitian dilatarbelakangi beberapa karyawan kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja. Karyawan lupa merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja. Karyawan juga kurang semangat, sehingga kurang teliti dalam bekerja. Selain itu, ruangan tempat bekerja sangat dekat dengan kebisingan. Sehingga, hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja; 2) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; dan 3) untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Disperindag Kabupaten Pati tahun 2025 berjumlah 100 karyawan sekaligus sebagai sampel penelitian. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan sumber data primer yaitu karyawan Disperindag Kabupaten Pati. Data diperoleh melalui hasil kuesioner penelitian. Pengumpulan data menggunakan observasi dengan lembar kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif.

Hasil penelitian, diketahui bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima; 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima; dan 3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, produktivitas kerja

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	6
2.1.2 Disiplin Kerja .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja .....	15
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik .....	19
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	23
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati .....	23
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati .....	24
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati .....	24
2.3 Model Empirik .....	25

BAB III METODE PENELITIAN .....	26
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	26
3.3 Sumber dan Jenis Data .....	27
3.3.1 Data Primer .....	27
3.3.2 Data Sekunder .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	29
3.6 Deskripsi Variabel .....	30
3.7 Uji Instrumen .....	31
3.7.1 Uji Validitas .....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.1 Uji Normalitas .....	38
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.8.3 Uji Multikolinearitas .....	39
3.9 Analisis Data .....	39
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	39
3.9.2 Uji Hipotesis .....	40
3.9.3 Analisis Deskriptif Statistik .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	42
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian .....	42
4.2 Karakteristik Responden .....	44
4.3 Hasil Kuesioner .....	48
4.4 Hasil Uji Persyaratan Data .....	54
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	56
4.6 Pembahasan .....	59
BAB V PENUTUP .....	65
5.1 Simpulan .....	65
5.2 Saran .....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	67



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Hasil Pra-Survei .....	3
3.1 Pedoman Lembar Kuesioner .....	28
3.2 <i>Range</i> Persentase .....	29
3.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	32
3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	33
3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	33
3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	34
3.7 Kriteria Tingkat Reliabilitas .....	36
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja .....	36
3.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	37
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	37
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik .....	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.4 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja Tiap Aspek .....	48
4.5 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Tiap Aspek .....	50
4.6 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Tiap Aspek .....	51
4.7 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik Tiap Aspek .....	53
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	54
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	55

4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.11 Hasil Uji $F$ .....	57
4.12 Hasil Uji $t$ .....	57
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Empirik .....	25
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.4 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja Tiap Aspek .....	49
4.5 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Tiap Aspek .....	51
4.6 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Tiap Aspek .....	52
4.7 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik Tiap Aspek .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Penelitian Universitas Islam Sultan Agung .....	71
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian di Disperindag Kabupaten Pati .....	72
Lampiran 3 Daftar Nama Karyawan Disperindag Kabupaten Pati .....	73
Lampiran 4 Hasil Observasi Pra-Survei .....	76
Lampiran 5 Lembar Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 6 Hasil Karakteristik Responden .....	130
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	133
Lampiran 8 Hasil Uji Persyaratan Data .....	145
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis Statistik .....	151
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian .....	152
Lampiran 11 Rekapitulasi Bimbingan .....	155



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati (Disperindag) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Hal ini sesuai dengan peraturan Bupati Pati Nomor 71 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas perdagangan dan perindustrian (Disdagperin, 2022).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati (Disperindag) dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi, yaitu perumusan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang perdagangan dan bidang perindustrian; pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang perdagangan dan bidang perindustrian; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan daerah bidang perdagangan dan bidang perindustrian; pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan daerah bidang perdagangan dan bidang perindustrian; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya (Disdagperin, 2022). Pada pelaksanaan tugas dan fungsi Disperindag Kabupaten Pati, tentunya diperlukan produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada fungsi dari Disperindag Kabupaten Pati tersebut.

Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, yaitu faktor dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Produktivitas

kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Menurut Ardani (2023:20) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tidak begitu saja dapat diwujudkan secara maksimal. Akan tetapi, perlu adanya dukungan dengan pemberian kedisiplinan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan. Adanya kedisiplinan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dinanda (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain pemberian kedisiplinan, pemberian motivasi juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya motivasi akan membuat karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam menciptakan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Annisa dan Riadi (2023) bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, lingkungan kerja fisik juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adanya kondisi ruangan yang bersih, suasana yang jauh dari kebisingan, dan suhu udara yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Febrianti, *et al.*, (2023) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pra survei yang dilakukan kepada 50 karyawan di Disperindag Kabupaten Pati pada bulan Desember 2024, diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja. Beberapa karyawan lupa merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja. Beberapa karyawan lupa merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja. Beberapa karyawan kurang semangat, sehingga kurang teliti dalam bekerja. Selain itu, ruangan tempat bekerja sangat dekat dengan kebisingan. Sehingga, hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Hasil pra survei yang telah dilakukan di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei**

No.	Deskripsi	Persentase
1.	Karyawan lupa merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja.	16%
2.	Karyawan kurang semangat, sehingga kurang teliti dalam bekerja.	10%
3.	Ruangan tempat bekerja karyawan sangat dekat dengan kebisingan.	34%
4.	Karyawan kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan baik.	8%

Sumber: Hasil Pra-Survei

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memiliki gagasan untuk melakukan penelitian terkait produktivitas kerja karyawan. Peneliti memilih judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Secara Teoretis**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan berupa pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

#### **1. Bagi Karyawan**

Karyawan dapat mengetahui informasi mengenai kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

#### **2. Bagi Disperindag**

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi Disperindag Kabupaten Pati sebagai alternatif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Disperindag Kabupaten Pati dapat memahami kedisiplinan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, serta lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh kantor.

#### **3. Bagi Peneliti Lain**

Peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan tentang produktivitas kerja karyawan yang dapat dipengaruhi kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain dengan jenis dan metode penelitian yang berbeda, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Ardani, 2023:19).

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan barang maupun jasa pada waktu tertentu sebelum atau sesuai rencana (Ramanda, 2023:130. Selanjutnya, Rianda (2023:15) menyatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan hasil (*output*) yang diperoleh seimbang dengan masukan (*input*)

diolah melalui perbaikan cara kerja. Terdapat dua aspek penting dalam produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektivitas.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Ardani, 2023:21), yaitu sebagai berikut.

1. Sikap mental, yaitu berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
2. Pendidikan, yaitu pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas.
3. Keterampilan, yaitu pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
4. Manajemen, yaitu berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya.
5. Hubungan industrial pancasila, yaitu menerapkan hubungan industrial pancasila maka, akan menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan, yaitu tingkat penghasilan yang memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan, yaitu pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
8. Jaminan sosial, yaitu jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja, yaitu lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi, yaitu mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi, yaitu teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
12. Kesempatan berprestasi, yaitu pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Purnamawati, 2023:13), yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi kerja, yaitu kekuatan atau motor pendorong pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Disiplin kerja, yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, yaitu faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dikatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tersebut.
4. Etos kerja, yaitu pandangan untuk menilai sejauh mana karyawan melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada umumnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan individu melainkan produktivitas secara keseluruhan.
5. Pendidikan, yaitu tingkat pendidikan harus dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih maka setiap menggunakan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
6. Pelatihan, yaitu dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan pelatihan.

### **2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Ardani, 2023:22), yaitu sebagai berikut.

1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
5. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Putra, 2023:22). Sedangkan, Darmawan (2023:35) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan mengikuti aturan, norma yang berlaku dalam masyarakat atau dalam suatu perusahaan (pegawai) dengan tujuan agar menjadi lebih tertib atau lancar dalam pelaksanaan kegiatannya (Purnamawati, 2023:22). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Eliani, 2021:29). Selanjutnya, Purwaliestanty (2020:22) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang ada dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap mental, kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dengan norma dan kaidah yang berlaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Ismail, 2021:9). Suatu instansi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada pada instansi atau perusahaan tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di instansi tempat bekerja. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Eliani, 2021:35), yaitu sebagai berikut.

1. Faktor kepemimpinan, yaitu salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahannya.

2. Faktor kompensasi, yaitu faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Faktor penghargaan, yaitu penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang tidak melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lainnya.
4. Faktor keadilan, yaitu keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahannya, dimana tidak membedakan-beda sesama karyawannya.
5. Faktor pengawasan, yaitu pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.
6. Faktor lingkungan, yaitu lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin, begitu pulak sebaliknya.
7. Faktor sanksi hukuman, yaitu sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera, maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2018:14), yaitu sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang

dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

2. Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi, yaitu kompensasi berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum, yaitu sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan, yaitu adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu: faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan, serta faktor tujuan dan kemampuan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Ardani (2023:18) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan ditandai tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku dalam bekerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan (Purwaliestanty, 2020:18).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Julita, 2023:26). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang

tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan pekerjaannya. Selanjutnya, Darmawan (2023:43) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh organisasi. Motivasi sebagai persoalan tentang bagaimana pemimpin dapat memacu semangat kerja bawahan agar bersedia bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan (Purnamawati, 2023:20), yaitu sebagai berikut.

1. Promosi, yaitu kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dari sudut tanggung jawab yang lebih erat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan pembayaran upah.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan memiliki tanggung jawab dalam pengembangan karier. Keikutsertaan karyawan dalam berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, dan lainnya akan berakibat positif.
3. Penghargaan, yaitu penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian dan sebagainya diperlukan untuk memacu motivasi karyawan.

4. Tanggungjawab, yaitu pihak perusahaan memberikan yang diharapkan karyawan, dan karyawan juga memertanggungjawabkan tugas yang diberikan perusahaan, agar terjadi timbal balik. Hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh baik bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.
5. Pengakuan, yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan dalam pekerjaan merupakan kewajiban perusahaan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi.

Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan (Darmawan, 2023:44), yaitu sebagai berikut.

1. Keinginan untuk dapat hidup, yaitu kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang mengeluarkan segala usaha untuk dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal seperti: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa, yaitu keinginan untuk berkuasa dalam sebuah perusahaan/instansi akan membuat individu tersebut bekerja dan berusaha untuk dapat menggapainya.

6. Kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
7. Kompensasi yang memadai, yaitu sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
8. Supervisi yang baik, yaitu memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
9. Adanya jaminan pekerjaan, yaitu dalam sebuah perusahaan/instansi akan membuat seorang pegawai akan bekerja sebaik mungkin.
10. Status dan tanggung jawab, yaitu status atau kedudukan jabatan tertentu merupakan keinginan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai tidak hanya mengharapkan kompensasi, melainkan juga ingin mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan/instansi.
11. Peraturan yang fleksibel, yaitu perusahaan sudah menetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu: promosi, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggungjawab, pengakuan, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, dan peraturan fleksibel.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (Purwaliestanty, 2020:21), yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Anggraini, 2021:15). Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Sedangkan menurut Aulia (2023:30) lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi: cahaya, warna, udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung (Wibowo dan Prasetyo, 2022:390). Selanjutnya, Sari, *et al.*, (2023:40) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari semua hal yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Aspek fisik tempat kerja, seperti: aliran udara, warna dinding, keamanan, dan ruang gerak, disebut sebagai lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan tempat kerja pegawai yang berbentuk fisik yang akan berpengaruh pada segala aktivitas didalamnya dan akan berpengaruh pada semangat kerja.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik (Anggraini, 2021:16), yaitu sebagai berikut.

1. Ukuran ruang kerja, yaitu ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
2. Pengaturan ruang kerja, yaitu pengaturan ruang kerja merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.
3. Privasi, yaitu privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar

dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial dimana privasi diasosiasikan dalam status). Pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik (Kurnia, 2023:11), yaitu sebagai berikut.

1. Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, yaitu penerangan atau pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja, yaitu dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja, yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, yaitu udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja, yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja, yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan dapat memengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja, yaitu tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja, yaitu dekorasi ada hubungannya dengan tata warna, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga berkaitan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
10. Musik di tempat kerja, yaitu musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat saat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan di tempat kerja, yaitu guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi, penerangan, temperatur udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tatawarna, musik, dan keamanan di tempat kerja.

#### **2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik (Tirtana, 2019:21), yaitu sebagai berikut.

1. Pencahayaan, yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian, maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu udara, yaitu tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna.
3. Kebisingan, yaitu lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/tata ruang, yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan saat bekerja.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati**

Disiplin kerja merupakan sikap mental, kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dengan norma dan kaidah yang berlaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Ismail, 2021:9). Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023); Indriati, *et al.*, (2023); Lintong, *et al.*, (2023); Permana dan Ratnawati (2022); dan Syari dan dan Dahlia (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$H_1$  = disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati**

Motivasi dalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Julita, 2023:25). Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Riadi (2023); Rianda (2023); Subiyakto, *et al.*, (2023); Wicaksono (2023); dan Ulumiddin dan Yusuf (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$H_2$  = motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

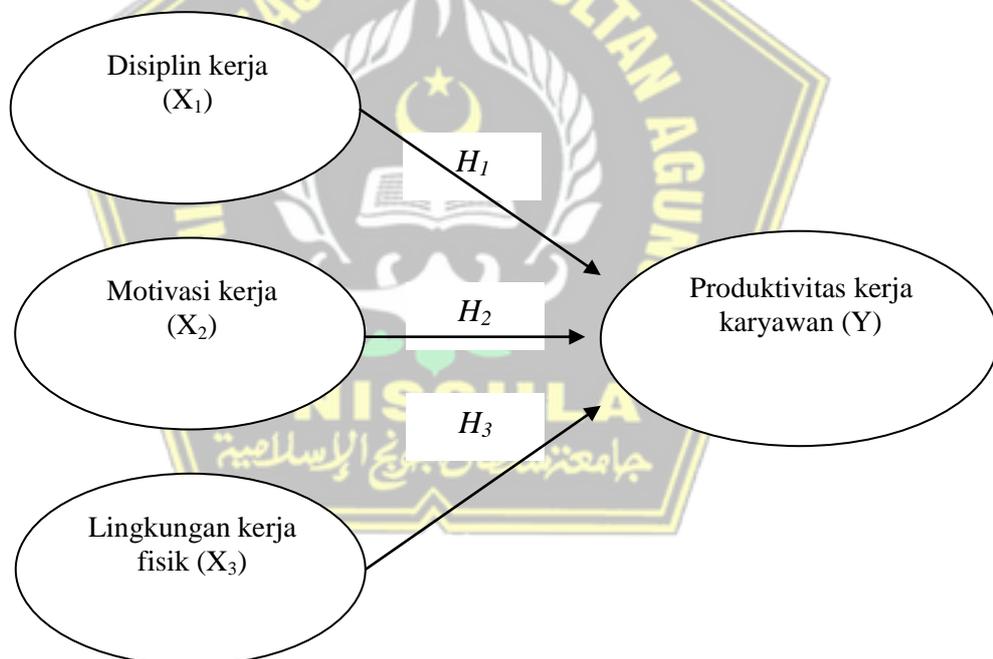
### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati**

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Anggraini, 2021:15). Lingkungan kerja fisik dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, *et al.*, (2023); Sari, *et al.*, (2023); Ghani, *et al.*, (2022); Wibowo dan Prasetyo (2022); dan Hura, *et al.*, (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$H_3$  = lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

### 2.3 Model Empirik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Guna mempermudah pemahaman penelitian ini, maka dibuat model empirik yang dapat disajikan melalui gambar kerangka konseptual sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Model Empirik**

Sumber: Subiyakto, *et al* (2023); dan Sari, *et al.*, (2023)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya dipaparkan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol (Sugiyono, 2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tahun 2025 berjumlah 100 karyawan.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:118). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Pada

penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 100 karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tahun 2025.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Data yang diperoleh berasal dari hasil kuesioner terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja karyawan.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Sumber data sekunder diperoleh melalui studi literatur guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data sekunder dapat berupa referensi penelitian dan dokumen objek penelitian.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dengan lembar kuesioner. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Mencatat data observasi bukanlah sekadar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kedalam suatu skala bertingkat (Sugiyono, 2017:310).

Observasi dilakukan dengan lembar kuesioner untuk mengamati dan mencatat tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja

fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penilaian kuesioner menggunakan skala *likert*.

Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Lembar kuesioner yang digunakan adalah kuesioner disiplin kerja, kuesioner motivasi kerja, kuesioner lingkungan kerja fisik, dan kuesioner produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Pedoman lembar kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Pedoman Lembar Kuesioner**

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Disiplin kerja ( $X_1$ )	Tingkat kehadiran	Ardani (2023)
		Tata cara kerja	
		Ketaatan pada atasan	
		Kesadaran bekerja	
		Tanggungjawab	
2.	Motivasi kerja ( $X_2$ )	Kebutuhan akan berprestasi	Purwaliestanty (2020)
		Kebutuhan akan afiliasi	
		Kebutuhan akan kompetensi	
		Kebutuhan akan kekuasaan	
3.	Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )	Pencahayaan	Tirtana (2019)
		Suhu udara	
		Kebisingan	
		Dekorasi atau tata ruang	
4.	Produktivitas kerja ( $Y$ )	Kemampuan	Ardani (2023)
		Meningkatkan hasil yang dicapai	
		Semangat kerja	
		Mutu	
		Efisiensi	

Sumber: Ardani (2023); Purwaliestanty (2020); dan Tirtana (2019)

Adapun hasil kuesioner selanjutnya dapat dipersentasekan dengan tabel persentase sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Range Persentase**

No.	Rentang Nilai	Kategori
1.	81% - 100%	Sangat Baik
2.	61% - 80%	Baik
3.	41% - 60%	Cukup
4.	21% - 40%	Kurang
5.	0% - 20%	Sangat Kurang

Sumber: Arikunto (2017)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini merupakan suatu definisi yang berupa bentuk konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji kebenarannya oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Produktivitas kerja merupakan hasil (*output*) yang diperoleh seimbang dengan masukan (*input*) diolah melalui perbaikan cara kerja. Terdapat dua aspek penting dalam produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektivitas. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu, dan efisiensi (Ardani, 2023).
2. Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab (Ardani, 2023).
3. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu: kebutuhan akan

berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Purwaliestanty, 2020).

4. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan tempat kerja pegawai yang berbentuk fisik yang akan berpengaruh pada segala aktivitas didalamnya dan akan berpengaruh pada semangat kerja. Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini, yaitu: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan dekorasi atau tata ruang (Tirtana, 2019).

### 3.6 Deskripsi Variabel

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:61). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja ( $X_1$ ); motivasi kerja ( $X_2$ ); dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab (Ardani, 2023). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu: kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Purwaliestanty, 2020). Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini, yaitu: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan dekorasi atau tata ruang (Tirtana, 2019). Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu, dan efisiensi (Ardani, 2023).

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas terkait sampai sejauh mana isi dari suatu alat ukur mewakili bahan, topik, perilaku atau substansi yang akan diukur (Arikunto, 2017). Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk dengan menggunakan *inter-items correlations* dengan teknik analisis korelasi *product moment* dari *Pearson*. Untuk mengetahui validitas butir digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{ (N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2) \}}}$$

Keterangan:

$N$  : jumlah subjek

$\sum X$  : jumlah skor item

$\sum Y$  : jumlah skor total

$\sum Xy$  : jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$\sum X^2$  : jumlah skor item kuadrat

$\sum Y^2$  : jumlah skor total kuadrat

$r$  : koefisien korelasi antara X dan Y

(Arikunto, 2017)

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

1. Pada taraf nyata  $\alpha$  0,05 jika  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel, instrumen dinyatakan valid.

2. Pada taraf nyata  $\alpha$  0,05 jika  $r$  hitung lebih kecil ( $<$ ) dari  $r$  tabel, instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas dari item instrumen yang digunakan, yaitu kuesioner produktivitas kerja, kuesioner disiplin kerja, kuesioner motivasi kerja, dan kuesioner lingkungan kerja fisik. Hasil perhitungan validitas butir item kuesioner produktivitas kerja, dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja**

No.	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		$R_{xy}$	$r_{tabel}$	
1.	1	0,733	0,202	Valid
2.	2	0,710	0,202	Valid
3.	3	0,734	0,202	Valid
4.	4	0,141	0,202	Tidak Valid
5.	5	0,606	0,202	Valid
6.	6	0,712	0,202	Valid
7.	7	0,695	0,202	Valid
8.	8	0,810	0,202	Valid
9.	9	0,744	0,202	Valid
10.	10	0,173	0,202	Tidak Valid

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji validitas item kuesioner produktivitas kerja nomor 1 kemudian dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari  $r$  *Product Moment*. Dari tabel harga kritik dari  $r$  *Product Moment* diketahui bahwa skor  $r$  tabel untuk 100 subjek pada taraf kepercayaan 5% adalah 0,202. Dari konsultasi ini diketahui bahwa skor  $r_{xy} = 0,733$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jadi pernyataan dari item kuesioner produktivitas kerja nomor 1 dapat dikatakan valid. Item kuesioner produktivitas kerja yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, dan 9. Sedangkan, item kuesioner produktivitas kerja yang tidak valid, yaitu item

nomor 4 dan 10. Hasil perhitungan validitas butir item kuesioner disiplin kerja, dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		$R_{xy}$	$r_{tabel}$	
1.	1	0,758	0,202	Valid
2.	2	0,712	0,202	Valid
3.	3	0,766	0,202	Valid
4.	4	0,199	0,202	Tidak Valid
5.	5	0,808	0,202	Valid
6.	6	0,751	0,202	Valid
7.	7	0,741	0,202	Valid
8.	8	0,764	0,202	Valid
9.	9	0,119	0,202	Tidak Valid
10.	10	0,743	0,202	Valid

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji validitas item kuesioner disiplin kerja nomor 1 kemudian dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari  $r$  Product Moment. Dari tabel harga kritik dari  $r$  Product Moment diketahui bahwa skor  $r$  tabel untuk 100 subjek pada taraf kepercayaan 5% adalah 0,202. Dari konsultasi ini diketahui bahwa skor  $r_{xy} = 0,758$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jadi pernyataan dari item kuesioner disiplin kerja nomor 1 dapat dikatakan valid. Item kuesioner disiplin kerja yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, dan 10. Sedangkan, item kuesioner disiplin kerja yang tidak valid, yaitu item nomor 4 dan 9. Hasil perhitungan validitas butir item kuesioner motivasi kerja, dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No.	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		$R_{xy}$	$r_{tabel}$	
1.	1	0,736	0,202	Valid
2.	2	0,691	0,202	Valid
3.	3	0,771	0,202	Valid

No.	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		$R_{xy}$	$r_{tabel}$	
4.	4	0,150	0,202	Tidak Valid
5.	5	0,709	0,202	Valid
6.	6	0,767	0,202	Valid
7.	7	0,796	0,202	Valid
8.	8	0,770	0,202	Valid

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji validitas item kuesioner motivasi kerja nomor 1 kemudian dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari  $r$  Product Moment. Dari tabel harga kritik dari  $r$  Product Moment diketahui bahwa skor  $r$  tabel untuk 100 subjek pada taraf kepercayaan 5% adalah 0,202. Dari konsultasi ini diketahui bahwa skor  $r_{xy} = 0,736$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jadi pernyataan dari item kuesioner motivasi kerja nomor 1 dapat dikatakan valid. Item kuesioner motivasi kerja yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, dan 8. Sedangkan, item kuesioner motivasi kerja yang tidak valid, yaitu item nomor 4. Hasil perhitungan validitas butir item kuesioner lingkungan kerja fisik, dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		$R_{xy}$	$r_{tabel}$	
1.	1	0,577	0,202	Valid
2.	2	0,617	0,202	Valid
3.	3	0,725	0,202	Valid
4.	4	0,677	0,202	Valid
5.	5	0,196	0,202	Tidak Valid
6.	6	0,721	0,202	Valid
7.	7	0,729	0,202	Valid
8.	8	0,784	0,202	Valid

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji validitas item kuesioner lingkungan kerja fisik nomor 1 kemudian dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari  $r$  Product Moment.

Dari tabel harga kritik dari *r Product Moment* diketahui bahwa skor *r* tabel untuk 100 subjek pada taraf kepercayaan 5% adalah 0,202. Dari konsultasi ini diketahui bahwa skor  $r_{xy} = 0,577$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jadi pernyataan dari item kuesioner lingkungan kerja fisik nomor 1 dapat dikatakan valid. Item kuesioner lingkungan kerja fisik yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, dan 8. Sedangkan, item kuesioner lingkungan kerja fisik yang tidak valid, yaitu item nomor 5.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data-data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, hasilnya tetap akan sama (Arikunto, 2017). Untuk mengetahui tingkat *reliabilitas* instrumen dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

$r_{11}$  : *realibilitas* instrumen

$K$  : banyaknya butir soal

$\sum \sigma b^2$ : jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  : variasi total

(Arikunto, 2017)

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

1. Pada taraf nyata  $\alpha$  0,05 jika  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel, instrumen dinyatakan reliabel.
2. Pada taraf nyata  $\alpha$  0,05 jika  $r$  hitung lebih kecil ( $<$ ) dari  $r$  tabel, instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Adapun kriteria tingkat reliabilitas uji *Alpha* dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.7 Kriteria Tingkat Reliabilitas**

Besar Nilai $r$	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat rendah

Sumber: Arikunto (2017)

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengetahui reliabilitas item instrumen kuesioner produktivitas kerja, kuesioner disiplin kerja, kuesioner motivasi kerja, dan kuesioner lingkungan kerja fisik yang digunakan untuk penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas data instrumen kuesioner produktivitas kerja, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja**

No.	Variabel	Reliabilitas		Keterangan
		$r_{11}$	$r_{tabel}$	
1.	Produktivitas kerja	0,77	0,202	Reliabel

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji reliabilitas data kuesioner produktivitas kerja, diperoleh  $r_{11} = 0,77$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jika  $r_{11} = 0,77 > r_{tabel} = 0,202$ , maka instrumen kuesioner produktivitas kerja, dikatakan *reliable*. Tingkat koefisien reliabilitas data kuesioner produktivitas kerja dengan nilai  $r$ -hitung = 0,77 > nilai

$\alpha = 0,60$ , maka dikatakan reliabel dengan tingkat koefisien tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas data instrumen kuisisioner disiplin kerja, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

No.	Variabel	Reliabilitas		Keterangan
		$r_{11}$	$r_{tabel}$	
1.	Disiplin kerja	0,80	0,202	Reliabel

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji reliabilitas data kuesioner disiplin kerja, diperoleh  $r_{11} = 0,80$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jika  $r_{11} = 0,80 > r_{tabel} = 0,202$ , maka instrumen kuesioner disiplin kerja, dikatakan *reliable*. Tingkat koefisien reliabilitas data kuesioner disiplin kerja dengan nilai  $r$ -hitung =  $0,80 >$  nilai  $\alpha = 0,60$ , maka dikatakan reliabel dengan tingkat koefisien tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas data instrumen kuisisioner motivasi kerja, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

No.	Variabel	Reliabilitas		Keterangan
		$r_{11}$	$r_{tabel}$	
1.	Motivasi kerja	0,80	0,202	Reliabel

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji reliabilitas data kuesioner motivasi kerja, diperoleh  $r_{11} = 0,80$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jika  $r_{11} = 0,80 > r_{tabel} = 0,202$ , maka instrumen kuesioner motivasi kerja, dikatakan *reliable*. Tingkat koefisien reliabilitas data kuesioner motivasi kerja dengan nilai  $r$ -hitung =  $0,80 >$  nilai  $\alpha = 0,60$ , maka dikatakan reliabel dengan tingkat koefisien tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas data instrumen kuisisioner lingkungan kerja fisik, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Variabel	Reliabilitas		Keterangan
		$r_{II}$	$r_{tabel}$	
1.	Lingkungan kerja fisik	0,74	0,202	Reliabel

Sumber: diolah pribadi

Hasil perhitungan uji reliabilitas data kuesioner lingkungan kerja fisik, diperoleh  $r_{II} = 0,74$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,202$ . Jika  $r_{II} = 0,74 > r_{tabel} = 0,202$ , maka instrumen kuesioner lingkungan kerja fisik, dikatakan *reliable*. Tingkat koefisien reliabilitas data kuesioner lingkungan kerja fisik dengan nilai  $r\text{-hitung} = 0,74 >$  nilai  $\alpha = 0,60$ , maka dikatakan reliabel dengan tingkat koefisien tinggi.

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS.26* dengan pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Nilai *Sig* atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi adalah tidak normal.
2. Nilai *Sig* atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi adalah normal.

#### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021:121). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*

dengan bantuan *software SPSS.26*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai  $p$  signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai  $p$  signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji bilamana model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021:198). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS.26*. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan nilai *tolerance*, yaitu jika nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan, jika nilai *tolerance*  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinearitas.
2. Berdasarkan nilai *VIF*, yaitu jika nilai *VIF*  $< 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan, jika nilai *VIF*  $> 10,00$ , maka terjadi multikolinearitas.

## 3.9 Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja

karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Uji hipotesis statistik menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan *SPSS.26*.

### 3.9.2 Uji Hipotesis

Uji *F* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*). Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai *sig 2-tailed*  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.
2. Jika nilai *sig 2-tailed*  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*). Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*) diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*) tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (*X*) secara simultan terhadap variabel terikat (*Y*). Dasar konsep koefisien determinasi  $R^2$  adalah nilai koefisien

determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan prediksi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

### 3.9.3 Analisis Deskriptif Statistik

Teknik analisis data statistik deskriptif, ditujukan untuk mencari data, menyajikan data dan menentukan nilai. Selanjutnya data dilakukan pemahaman sebagai pembahasan atas permasalahan yang ditujukan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kabupaten Pati beralamat di jalan Raya Pati Kudus Km.4 Margorejo, Pati kode pos 59163. Visi yang dimiliki Disperindag Kabupaten Pati, yaitu meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Adapun misi yang dimiliki, yaitu: 1) meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal; 2) meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan; 3) peningkatan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan; 4) meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik; 5) meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja; 6) meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan, dan industri; 7) meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah; dan 8) meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian, dan tugas perbantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi, yaitu: 1) perumusan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian; 2) pelaksanaan kebijakan urusan

pemerintahan daerah bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian; 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan daerah bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian; 4) pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan daerah bidang Perdagangan dan bidang Perindustrian; dan 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Terdapat beberapa bidang, meliputi: 1) bidang sekretariat, meliputi: subbag umum kepegawaian, dan subbag keuangan; 2) bidang perdagangan; 3) bidang perindustrian; 4) bidang promosi dan ekspor impor; 5) bidang pengelolaan pasar; dan 6) UPTD Metrologi Legal. Fungsi bidang perdagangan, yaitu: 1) penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan bina usaha dan sarana perdagangan, distribusi dan informasi perdagangan serta kegiatan pembinaan, dan pemberdayaan pedagang kaki lima; 2) pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan bina usaha dan sarana perdagangan, distribusi dan informasi perdagangan serta kegiatan pembinaan, dan pemberdayaan pedagang kaki lima dan fungsi dinas; dan 3) pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan bina usaha dan sarana, distribusi dan informasi perdagangan, serta kegiatan pembinaan, dan pemberdayaan pedagang kaki lima.

Fungsi bidang perindustrian, yaitu: 1) penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan industri kimia agro dan hasil hutan, industri logam mesin elektronika dan aneka dan kegiatan pengembangan standar mutu dan informasi industri; 2) pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan industri kimia agro dan hasil hutan, industri logam mesin elektronika dan aneka dan kegiatan pengembangan standar mutu dan

informasi industri untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas; dan 3) pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan industri kimia agro dan hasil hutan, industri logam mesin elektronika dan aneka dan kegiatan pengembangan standar mutu dan informasi industri.

Fungsi bidang promosi dan ekspor impor, yaitu: 1) penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan promosi produk daerah, dan ekspor impor; 2) pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan promosi produk daerah, dan ekspor impor untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas; 3) pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan promosi produk daerah, dan ekspor impor.

## 4.2 Karakteristik Responden

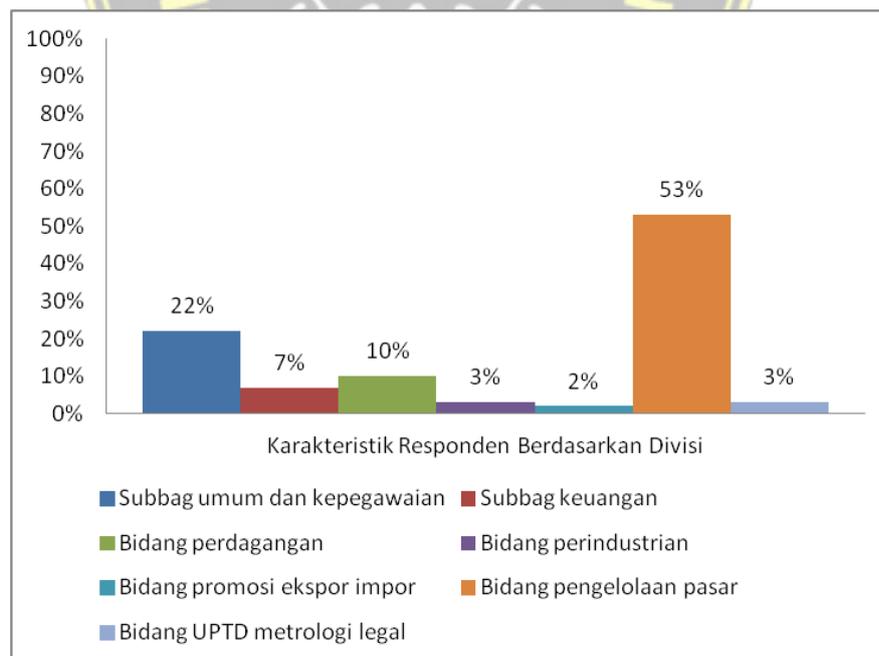
### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Karakteristik responden berdasarkan divisi di Disperindag Kabupaten Pati, yaitu: subbag umum dan kepegawaian, subbag keuangan, bidang perdagangan, bidang perindustrian, bidang promosi ekspor impor, bidang pengelolaan pasar, dan bidang UPTD metrologi legal. Karakteristik responden berdasarkan divisi di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

No.	Divisi	Jumlah	Persentase
1.	Subbag umum dan kepegawaian	22	22%
2.	Subbag keuangan	7	7%
3.	Bidang perdagangan	10	10%
4.	Bidang perindustrian	3	3%
5.	Bidang promosi ekspor impor	2	2%
6.	Bidang pengelolaan pasar	53	53%
7.	Bidang UPTD metrologi legal	3	3%
Total		100	100%

Karakteristik responden berdasarkan divisi di Disperindag Kabupaten Pati, diketahui bahwa responden subbag umum dan kepegawaian berjumlah 22 karyawan dengan persentase sebesar 22%. Responden subbag keuangan berjumlah 7 karyawan dengan persentase sebesar 7%. Responden bidang perdagangan berjumlah 10 karyawan dengan persentase sebesar 10%. Responden bidang perindustrian berjumlah 3 karyawan dengan persentase sebesar 3%. Responden bidang promosi ekspor impor berjumlah 2 karyawan dengan persentase sebesar 2%. Responden bidang pengelolaan pasar berjumlah 53 karyawan dengan persentase sebesar 53%. Responden bidang UPTD metrologi legal berjumlah 3 karyawan dengan persentase sebesar 3%. Karakteristik responden berdasarkan divisi di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

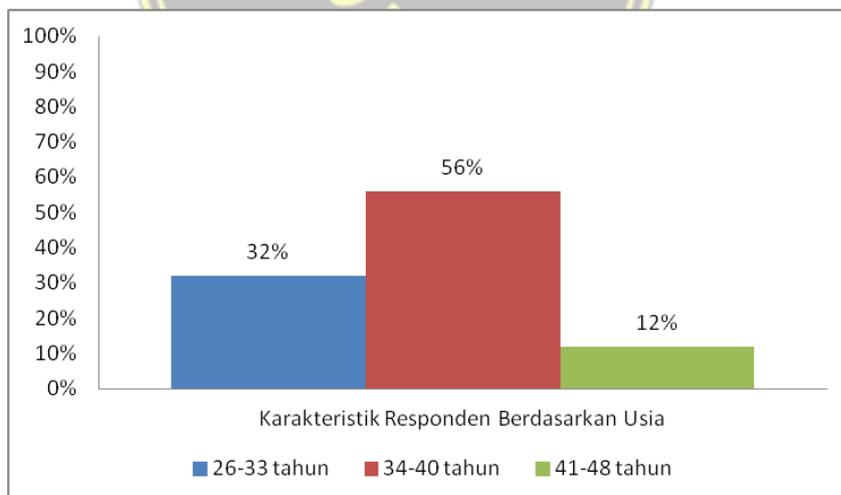
#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di Disperindag Kabupaten Pati, yaitu: usia 26-33 tahun, usia 34-40 tahun, dan usia 41-48 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	26-33 tahun	32	32%
2.	34-40 tahun	56	56%
3.	41-48 tahun	12	12%
Total		100	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia di Disperindag Kabupaten Pati, diketahui bahwa responden dengan usia 26-33 tahun berjumlah 32 karyawan dengan persentase sebesar 32%. Responden dengan usia 34-40 tahun berjumlah 56 karyawan dengan persentase sebesar 56%. Responden dengan usia 41-48 tahun berjumlah 12 karyawan dengan persentase sebesar 12%. Karakteristik responden berdasarkan usia di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

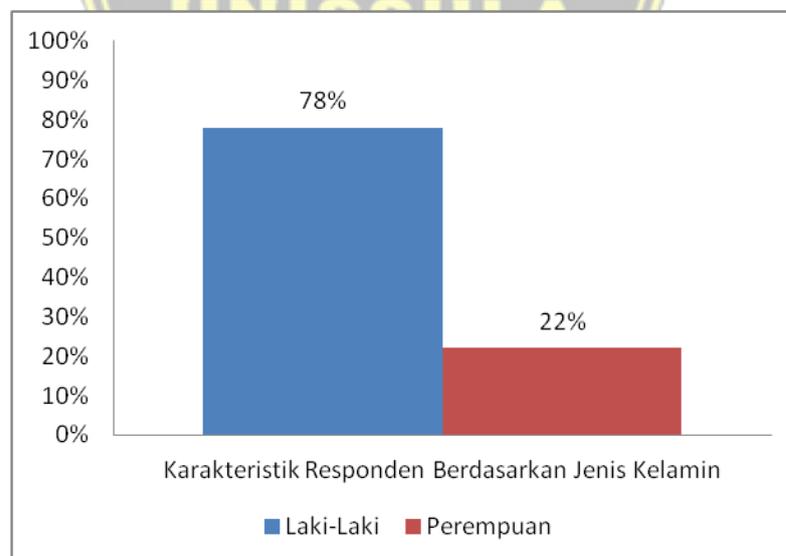
### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Disperindag Kabupaten Pati, yaitu: laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	78	78%
2.	Perempuan	22	22%
Total		100	100%

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Disperindag Kabupaten Pati, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 78 karyawan dengan persentase sebesar 78%. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 karyawan dengan persentase sebesar 22%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

### 4.3 Hasil Kuesioner

#### 4.3.1 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja

Kuesioner produktivitas kerja yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati memiliki lima aspek, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu, dan efisiensi. Hasil kuesioner produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

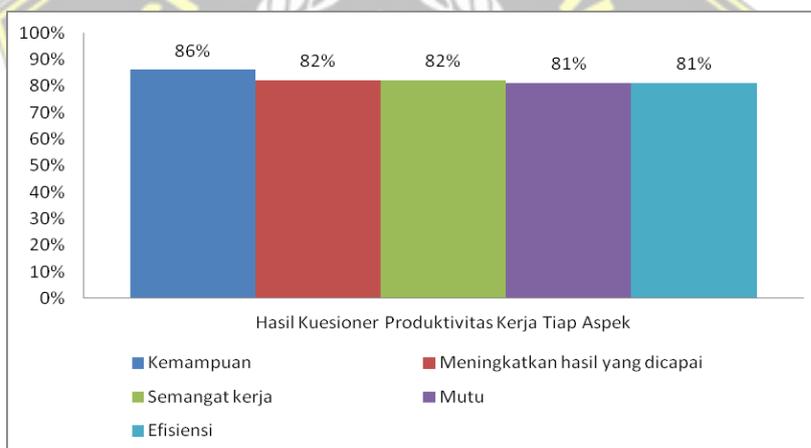
**Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja Tiap Aspek**

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Kemampuan	86%	Sangat baik
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	82%	Sangat baik
3.	Semangat kerja	82%	Sangat baik
4.	Mutu	81%	Sangat baik
5.	Efisiensi	81%	Sangat baik
Total Rata-Rata		83%	Sangat baik

Hasil kuesioner produktivitas kerja yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 83% dalam kategori sangat baik. Pada aspek kemampuan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang yang diambil dengan sangat baik. Selain itu, karyawan juga terampil dalam mengerjakan tugas dengan sangat baik. Pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 82% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan sangat baik.

Pada aspek semangat kerja, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 82% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika menerima tugas berbeda dari sebelumnya. Selain itu,

karyawan tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Pada aspek mutu, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 81% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan sangat baik. Selain itu, karyawan dapat memperbaiki kualitas pekerjaannya dengan sangat baik. Pada aspek efisiensi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 81% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan dengan sangat baik. Hasil kuesioner produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.4 Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja Tiap Aspek**

#### 4.3.2 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

Kuesioner disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati memiliki lima aspek, yaitu: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab. Hasil kuesioner disiplin kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

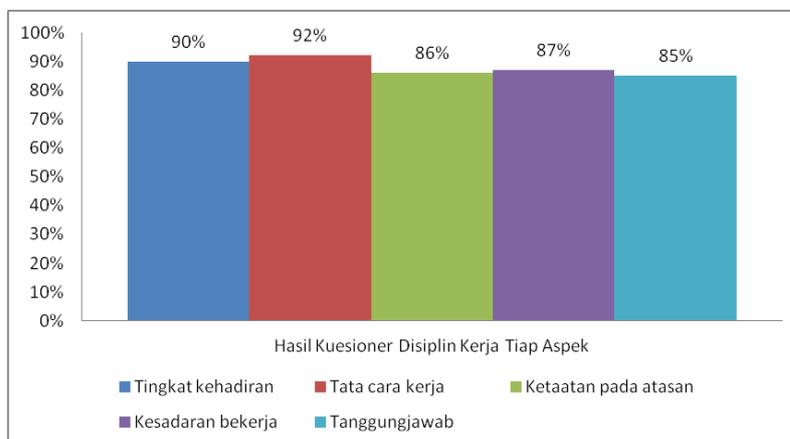
**Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Tiap Aspek**

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Tingkat kehadiran	90%	Sangat baik
2.	Tata cara kerja	92%	Sangat baik
3.	Ketaatan pada atasan	86%	Sangat baik
4.	Kesadaran bekerja	87%	Sangat baik
5.	Tanggungjawab	85%	Sangat baik
Total Rata-Rata		88%	Sangat baik

Hasil kuesioner disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 88% dalam kategori sangat baik. Pada aspek tingkat kehadiran, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 90% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga datang ke kantor secara tepat waktu. Pada aspek tata cara kerja, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 92% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami segala aturan kerja di kantor dengan sangat baik.

Pada aspek ketaatan pada atasan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mematuhi perintah atasan dalam bekerja dengan sangat baik. Selain itu, karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan sangat baik. Pada aspek kesadaran bekerja, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 87% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan dengan sangat baik. Selain itu, karyawan bekerja dengan senang hati tanpa ada paksaan dari atasannya. Pada aspek tanggungjawab, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 85% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bertanggungjawab dengan segala sikap

yang telah dilakukan ketika bekerja dengan sangat baik. Hasil kuesioner disiplin kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.5 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Tiap Aspek**

#### 4.3.3 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

Kuesioner motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati memiliki empat aspek, yaitu: kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Hasil kuesioner motivasi kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

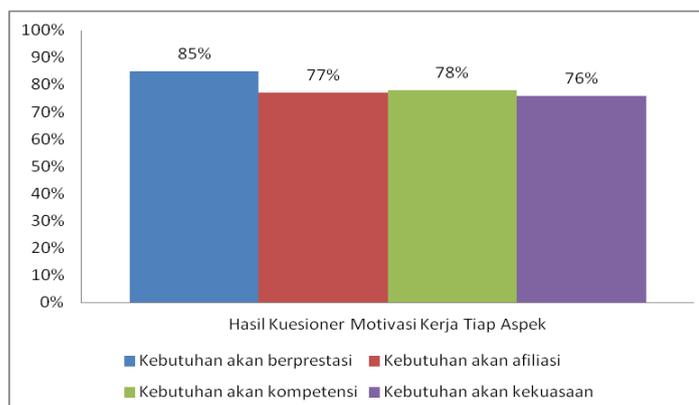
**Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Tiap Aspek**

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Kebutuhan akan berprestasi	85%	Sangat baik
2.	Kebutuhan akan afiliasi	77%	Baik
3.	Kebutuhan akan kompetensi	78%	Baik
4.	Kebutuhan akan kekuasaan	76%	Baik
Total Rata-Rata		79%	Baik

Kuesioner motivasi kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 79% dalam kategori baik. Pada aspek kebutuhan akan berprestasi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 85%

dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan yaitu tantangan baru dalam bekerja. Selain itu, karyawan memiliki keinginan berprestasi yang baik dalam bekerja. Pada aspek kebutuhan akan afiliasi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 77% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja.

Pada aspek kebutuhan akan kompetensi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 78% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat bekerja yang baik untuk memperoleh hasil sesuai dengan target di kantor. Selain itu, karyawan memiliki ketekunan bekerja yang baik untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pada aspek kebutuhan akan kekuasaan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 76% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengendalikan diri ketika kesulitan dalam bekerja dengan baik. Selain itu, karyawan juga mampu mengendalikan situasi ketika terjadi kesalahan dalam bekerja dengan baik. Hasil kuesioner motivasi kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.6 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Tiap Aspek**

#### 4.3.4 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

Kuesioner lingkungan kerja fisik yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati memiliki empat aspek, yaitu: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan dekorasi atau tata ruang. Hasil kuesioner lingkungan kerja fisik di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

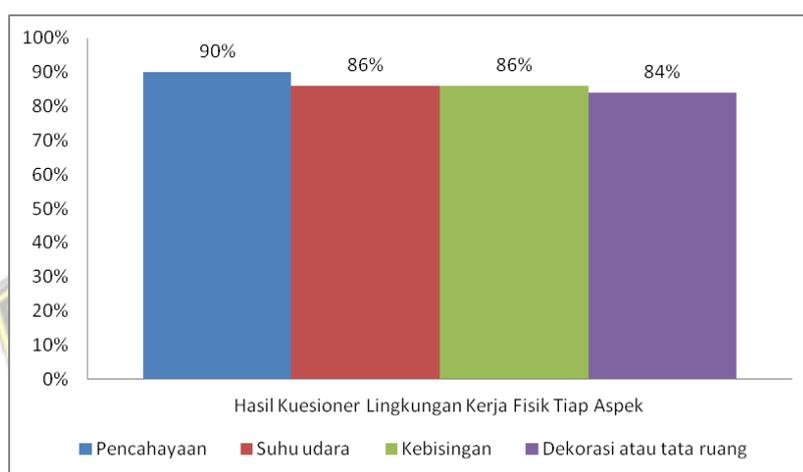
**Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik Tiap Aspek**

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Pencahayaan	90%	Sangat baik
2.	Suhu udara	86%	Sangat baik
3.	Kebisingan	86%	Sangat baik
4.	Dekorasi atau tata ruang	84%	Sangat baik
Total Rata-Rata		86%	Sangat baik

Hasil kuesioner lingkungan kerja fisik di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Pada aspek pencahayaan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 90% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan pencahayaan ruangan yang sangat baik. Selain itu, karyawan dapat bekerja secara produktif karena adanya pencahayaan ruangan yang sangat baik. Pada aspek suhu udara, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja dengan suhu udara yang sangat baik. Selain itu, karyawan juga dapat bekerja secara produktif karena suhu ruangan kantor yang sangat baik.

Pada aspek kebisingan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang sangat baik karena kondisi yang tidak

bising. Pada aspek dekorasi atau tata ruang, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 84% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja pada ruangan yang tertata dengan sangat baik. Selain itu, karyawan memiliki semangat bekerja yang sangat baik karena warna ruangan yang cerah. Hasil kuesioner lingkungan kerja fisik di Disperindag Kabupaten Pati tiap aspek, dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut.



**Gambar 4.7 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik Tiap Aspek**

#### 4.4 Hasil Uji Persyaratan Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data instrumen yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah jika  $p > 0,05$  maka data dikatakan normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$ , maka sebaran dikatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

Pengujian	<i>N</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Mean</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Kolmogrov-Smirnov</i>	100	6,192	0,000	0,191	Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 menunjukkan bahwa nilai *Sig.* data hasil instrumen yang digunakan dalam penelitian dengan nilai signifikansi sebesar  $0,191 > 0,05$ , maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data instrumen yang diperoleh dari karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan jika nilai *tolerance*  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Data</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Disiplin kerja	0,001	0,541	1,849
Motivasi kerja	0,000	0,769	1,300
Lingkungan kerja fisik	0,000	0,476	2,101

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar  $0,541 > 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* motivasi kerja diperoleh nilai sebesar  $0,769 > 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar  $0,476 > 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa data instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi *sig* antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Data</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Disiplin kerja	-,913	0,363
Motivasi kerja	-1,866	0,065
Lingkungan kerja fisik	0,384	0,702

Hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai *sig* data disiplin kerja sebesar  $0,363 > 0,05$ , maka data disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai *sig* data motivasi kerja diperoleh sebesar  $0,065 > 0,05$ , maka data motivasi kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai *sig* data lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar  $0,702 > 0,05$ , maka data lingkungan kerja fisik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa data instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji *F* (Simultan)

Uji *F* digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *sig*  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Sedangkan, jika nilai *sig*  $> 0,05$ , maka tidak terdapat

pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Hasil uji  $F$  dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.11 Hasil Uji  $F$**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	9319,041	3	3106,347	78,551	0,000

Hasil uji  $F$  yang telah dilakukan pada tabel di atas, diperoleh nilai  $sig$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

#### 4.5.2 Hasil Uji $t$ (Parsial)

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji  $t$  dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji  $t$**

<b>Data</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Disiplin kerja	3,280	0,001
Motivasi kerja	7,028	0,000
Lingkungan kerja fisik	4,355	0,000

Hasil uji  $t$  yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag

Kabupaten Pati. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati.

#### 4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui secara simultan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah dilakukan dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>Regression</i>	0,843	0,711	0,701	6,289

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa secara simultan besarnya pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan perolehan nilai *R-Square* sebesar 0,711, maka diperoleh pengaruh secara simultan sebesar 71,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, sebesar 71,1%.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan Disperindag Kabupaten Pati dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023); Indriati, *et al.*, (2023); Lintong, *et al.*, (2023); Permana dan Ratnawati (2022); dan Syari dan dan Dahlia (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Darmawan, 2023). Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati segala peraturan yang ada. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Ardani (2023) beberapa indikator disiplin kerja, antara lain: 1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan ditandai tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah; 2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi; 3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik; 4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan;

dan 5) tanggungjawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku dalam bekerja.

Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, memiliki tingkat disiplin yang sangat baik dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada hasil kuesioner disiplin kerja yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 88% dalam kategori sangat baik. Pada aspek tingkat kehadiran, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 90% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga datang ke kantor secara tepat waktu. Pada aspek tata cara kerja, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 92% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami segala aturan kerja di kantor dengan sangat baik.

Pada aspek ketaatan pada atasan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mematuhi perintah atasan dalam bekerja dengan sangat baik. Selain itu, karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan sangat baik. Pada aspek kesadaran bekerja, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 87% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan dengan sangat baik. Karyawan juga bekerja dengan senang hati tanpa ada paksaan dari atasannya. Pada aspek tanggungjawab, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 85% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bertanggungjawab dengan segala sikap yang telah dilakukan ketika bekerja dengan sangat baik.

#### 4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Riadi (2023); Rianda (2023); Subiyakto, *et al.*, (2023); Wicaksono (2023); dan Ulumiddin dan Yusuf (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Julita, 2023). Kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah karyawan yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Beberapa indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (Purwaliesty, 2020), antara lain: 1) kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan; 2) kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain; 4) kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu; dan 5) kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada hasil kuesioner motivasi kerja yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati,

diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 79% dalam kategori baik. Pada aspek kebutuhan akan berprestasi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 85% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan yaitu tantangan baru dalam bekerja. Selain itu, karyawan memiliki keinginan berprestasi yang baik dalam bekerja. Pada aspek kebutuhan akan afiliasi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 77% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja.

Pada aspek kebutuhan akan kompetensi, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 78% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat bekerja yang baik untuk memperoleh hasil sesuai dengan target di kantor. Selain itu, karyawan memiliki ketekunan bekerja yang baik untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pada aspek kebutuhan akan kekuasaan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 76% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengendalikan diri ketika kesulitan dalam bekerja dengan baik. Selain itu, karyawan juga mampu mengendalikan situasi ketika terjadi kesalahan dalam bekerja dengan baik.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati. Hasil ini sesuai dengan hasil

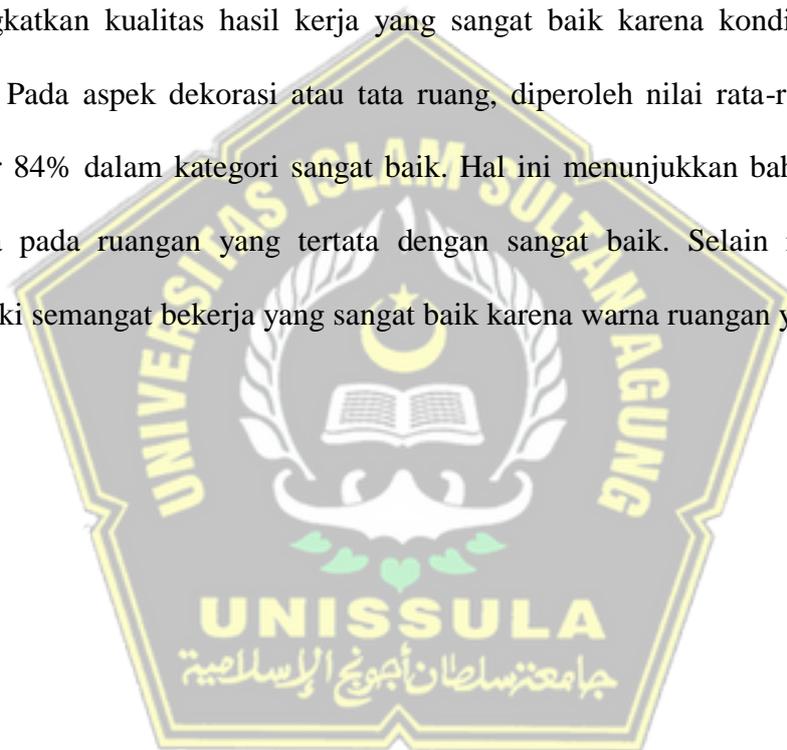
penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, *et al.*, (2023); Sari, *et al.*, (2023); Ghani, *et al.*, (2022); Wibowo dan Prasetyo (2022); dan Hura, *et al.*, (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Wibowo dan Prasetyo, 2022). Beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik (Tirtana, 2019), antara lain: 1) pencahayaan, yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian, maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan; 2) suhu udara, yaitu tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna; 3) kebisingan, yaitu lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan; dan 4) dekorasi/tata ruang, yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan saat bekerja.

Disperindag Kabupaten Pati memiliki lingkungan kerja fisik yang sangat baik. Hal ini didasarkan pada hasil kuesioner lingkungan kerja fisik yang diberikan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, diperoleh nilai total rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Pada aspek pencahayaan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 90% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan pencahayaan ruangan yang sangat baik. Selain itu, karyawan dapat bekerja secara produktif karena adanya pencahayaan ruangan yang sangat baik. Pada aspek suhu udara,

diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja dengan suhu udara yang sangat baik. Selain itu, karyawan juga dapat bekerja secara produktif karena suhu ruangan kantor yang sangat baik.

Pada aspek kebisingan, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 86% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang sangat baik karena kondisi yang tidak bising. Pada aspek dekorasi atau tata ruang, diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 84% dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja pada ruangan yang tertata dengan sangat baik. Selain itu, karyawan memiliki semangat bekerja yang sangat baik karena warna ruangan yang cerah.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Disperindag Kabupaten Pati dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Karyawan**

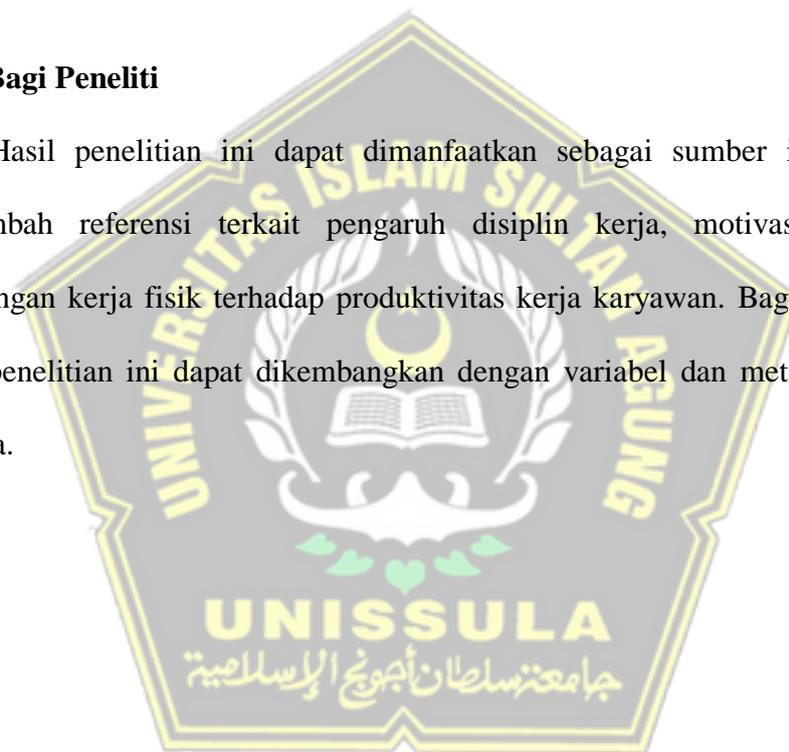
Karyawan di Disperindag Kabupaten Pati, hendaknya lebih disiplin dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Karyawan hendaknya juga dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan hasil sesuai dengan target di kantor. Selain itu, karyawan juga dapat memanfaatkan lingkungan kerja fisik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 5.2.2 Bagi Disperindag Kabupaten Pati

Kantor Disperindag Kabupaten Pati hendaknya dapat menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang mendukung produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kantor hendaknya dapat melakukan *review* produktivitas kerja karyawannya kembali, sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

### 5.2.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan menambah referensi terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dikembangkan dengan variabel dan metode penelitian lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Puspa. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Area Medan Imam Bonjol*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Annisa dan Riadi. 2023. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*. Vol.15, No.1. ISSN: 0285-6911.
- Ardani, Monika Ayudera. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)*. Skripsi. Bogor: Universitas Pakuan Bogor.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, Vira. 2023. *Pengaruh Teamwork, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri*. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Darmawan, Alan. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Timur Raya Anugerah Damai)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dinanda. 2023. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1, No.3. ISSN: 2830-7690.
- Disdagperin. 2022. *Detail Halaman Profil Dinas*. <http://disdagperin.patikab.go.id/halaman/detail/profil-dinas>.
- Eliani, Ayu. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Febrianti, Rahwana, dan Barlian. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*. Vol.1, No.4. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.349>.

- Ghani, Suwarsi, dan Assyofa. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik*. Bandung Conference Series: Business and Management. Vol.2, No.2. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3396>.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. 10th ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hura, Gulo, Sinaga, Ryan, dan Butarbutar. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asabri (Persero) Cabang Medan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol.5, No.2. ISSN: 2541-5255.
- Indriati, Ningrum, dan Lestari. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol.20, No.4. ISSN: 2528-1127.
- Ismail. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Citra Media Pedoman Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Julita, Fera. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Harum Jaya Banda Aceh)*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Kurnia, Nur Arif. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lintong, Pio, dan Sambul. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado*. *Productivity*. Vol.4, No.2. ISSN: 2723-0112.
- Permana dan Ratnawati. 2022. *Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tahu Rejeki Barokah*. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*. Vol.4, No.1. ISSN: 2503-3123.
- Purnamawati, Ika Ratna. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan*

- Kulit di Magetan*. Skripsi. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Purwaliestanty, Anaziah. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Putra, Jidan Agus. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mitra Jofer Indonesia*. Skripsi. Bogor: Universitas Pakuan Bogor.
- Ramanda, Mirza. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Azure International Bali*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rianda, Reval. 2023. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Sari, Suhada, Sinarti, dan Arriyanto. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol.20, No.3. ISSN: 1693-4091.
- Subiyakto, Rinawati, dan Nursidiq. 2023. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industry Lanting Wijen di Desa Bener, Kecamatan Bener, Kabupaten Purworejo*. *Surya Edunomics*. Vol.8, No.1.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syari dan Dahlia. 2022. *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka*. *Humantech*. Vol.2, No.3. ISSN: 2809-1620.
- Tirtana, Endang. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Ulumiddin dan Yusuf. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengamalan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*. Vol.14, No.3. ISSN: 0285-6911.

Wibowo dan Praseyo. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.4, No.3. <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>.*

Wicaksono, Ihdal Hakam. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat). Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.*

