

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS APARAT SIPIL
NEGARA PADA KANTOR BAPENDA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**REZKI
2018.MM.2.2035**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS APARAT SIPIL
NEGARA PADA KANTOR BAPENDA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**R E Z K I
2018.MM.2.2035**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS APARAT SIPIL
NEGARA PADA KANTOR BAPENDA
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

REZKI

2018.MM.2.2035

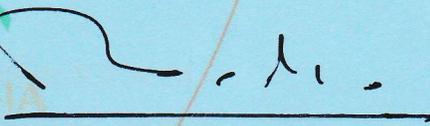
Telah dipertahankan didepan penguji
pada Tanggal 16 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syara

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si.

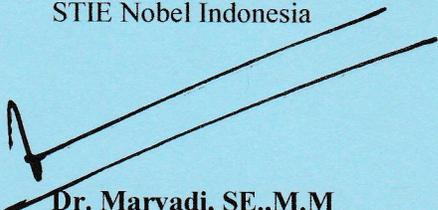

Dr. H. Badaruddin,S.T.,M.M.

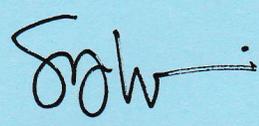
School Of Business

Mengetahui,

Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Maryadi, SE.,M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN ETOS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS APARAT SIPIL NEGARA PADA KANTOR
BAPENDA KABUPATEN MAJENE.***

Nama Mahasiswa : Rezki
NIM : 2018.MM.2.2035
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si
Anggota : Dr. H. Badaruddin,S.T.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Andi Ririn Oktaviani,S.E.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Mukhtar Hamzah,S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 16 Maret 2021
SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis,



REZKI

2018.MM.2.2035

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum wr.wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul tesis ini adalah "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Aparat Sipil Negara Pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene**". Didalam menyelesaikan tesis ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE.M.Si,Ak.CA** selaku Ketua Program Studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Ahmad Firman, SE.M.Si** selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak **Dr. H. Badaruddin, ST.MM** selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai yang diharapkan.

4. Ibu **Dr. Andi Ririn Oktaviani, SE.MM** dan Ibu **Dr. Mukhtar Hamzah, SE.MM** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak **Palogai** (Alm) dan Ibu **Salmah** atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun.
6. Istri saya **Ramadani. S** atas segala dukungan dan do'anya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan tesis ini. Anak-anak saya **Muhammad Akil Fayyad & Muhammad Abid Fatih** yang saya cintai, terima kasih selalu menerima bapak apa adanya.
7. Ibu **Hj. Hasdinar Asri, SE** selaku Kepala Bapenda Kabupaten Majene atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan

kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

R E Z K I

ABSTRAK

Rezki. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Aparat Sipil Negara Pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene* (dibimbing oleh Ahmad Firman dan Badaruddin)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Bapenda Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene yang berjumlah 65 orang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas aparat sipil negara kantor Bapenda Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap produktivitas aparat sipil negara kantor Bapenda Kabupaten Majene 3) Tidak terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap produktivitas aparat sipil negara kantor Bapenda Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas aparat sipil negara kantor Bapenda Kabupaten Majene 5) Variabel disiplin yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas aparat sipil negara kantor Bapenda Kabupaten Majene

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



ABSTRACT

Rezki. 2021. *The Effect of Work Environment, Discipline, and Work Ethic on Productivity of State Civil Servants at Bapenda Majene Regency, supervised by Ahmad Firman and Badaruddin.*

This study aims to determine and analyze: The influence of the Work Environment, Discipline and Work Ethic on the Productivity of the State Civil Apparatus at the Bapenda Majene Regency Office, as well as the most dominant variable affecting the productivity of the State Civil Apparatus at the Bapenda Office of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Bapenda Majene Regency office. When the research was conducted in January 2021. The study population was all employees of the Bapenda Majene Regency office, totaling 65 people

The results show that: 1) There is a partially positive and significant influence of the work environment on the productivity of the state civil apparatus of the Bapenda Majene Regency office 2) There is a positive and significant effect of partial discipline on the productivity of the state civil apparatus of the Majene Regency Bapenda office 3) There is no ethos effect work partially on the productivity of the state civil apparatus of the Bapenda office of Majene Regency 4) There is a positive and significant effect simultaneously (simultaneously) on the productivity of the state civil apparatus, the Bapenda office of Majene Regency 5) The discipline variable that has the most dominant influence on the productivity of the state civil apparatus of the Bapenda office Majene Regency

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



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISIONALITAS TESIS	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.3 Disiplin.....	20
2.4 Etos Kerja.....	29
2.5 Produktivitas	37
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	48
3.2 Hipotesis Penelitian	49
3.3 Defenisi Operasional Variabel	50
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	52
4.2 Tempat dan Waktu penelitian	52
4.3 Populasi dan Sampel	52
4.4 Tekhnik Pengumpulan Data.....	53
4.5 Jenis dan Sumber Data	53
4.6 Metode Analisis Data	54
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	60
5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	60
5.1.2 Deskripsi Responden	63
5.1.3 Analisis Persepsi responden Terhadap Variabel	66

5.1.4 Validitas dan Realibilitas	75
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	77
5.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	82
5.2 Pembahasan	85
BAB VI KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Implikasi	90
6.3 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	9
3.1	Defenisi Operasional Variabel	51
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	64
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	66
5.4	Hasil Skor Kuesioner Lingkungan Kerja	67
5.5	Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	68
5.6	Hasil Skor Kuesioner Disiplin	69
5.7	Statistik Deskriptif Disiplin	70
5.8	Hasil Skor Kuesioner Etos Kerja	71
5.9	Statistik Deskriptif Etos Kerja	72
5.10	Hasil Skor Kuesioner Produktivitas	73
5.11	Statistik Deskriptif Produktivitas	74
5.12	Hasil Uji Validitas	76
5.13	Hasil Uji Reliabilitas	77
5.14	Hasil Uji Normalitas	78
5.15	Hasil Uji Multikolinearitas	79
5.16	Hasil Perhitungan Regresi	80
5.17	Hasil Uji F	82
5.18	Hasil Uji t	84

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	49
5.1	Struktur Organisasi	63
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Usia	64
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
5.5	Uji Normalitas	78
5.6	Grafik Scatterplot	79

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Surat Ijin Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
2	Kuesioner
3	Tabulasi Kuesioner
4	Hasil Validasi Data Dari Pihak Kampus
5	Output Hasil Analisis Deskriptif
6	Surat Keterangan Validasi Data Dari NII
7	Uji Validasi Abstrak dari NII
8	LoA Artikel Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu organisasi/perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber atau faktor-faktor produksi yang ada. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas pegawai.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan nyaman atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaknyamanan pegawai dengan lingkungan kerjanya dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja tidak nyaman dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung kerja yang efisien. Demikian juga, lingkungan kerja yang tidak nyaman sering menghambat atau mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan.

Rasa Disiplin dari seorang pegawai negeri sipil menjadi penentu dalam tingkat produktivitas kerja yang diberikan pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dalam organisasi dipastikan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara Pegawai tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari Pegawai. (Sutrisno 2009: 67)

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. Untuk dapat meningkatkan Etos Kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan

sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap rakyat kita.

Namun dalam pelaksanaannya, untuk mencapai produktivitas yang baik oleh pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene masih menemukan beberapa kendala. Permasalahan lingkungan kerja diantaranya ruangan kerja yang terlihat kusam dikarenakan gedung kantor yang tergolong sudah gedung yang lama, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja rapih dan meja yang berdekatan sehinggal tidak memberikan privasi, sirkulasi udara yang kurang baik, pewarnaan ruangan yang kurang memberikan rasa dinamis dalam bekerja dan kebersihan kantor yang kadang terlalaikan.

Pada kantor Bapenda Kabupaten Majene terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene yang rendah terjadi pegawai tidak begitu diperhatikan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Etos kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga

memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Etos Kerjaterhadap Produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor Bapenda Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara parsial terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas Aparat Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademik

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

2) Bagi Instansi Pemerintahan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja serta etos kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

3) Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Pembahasan
Nurul Istiqamah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community di Umbulharjo, Cangkiran, Sleman, Yogyakarta	Lingkungan kerja. Keselamatan. Kompetensi. Prestasi Kerja	lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).Keselamatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Sementara itu lingkungan kerja, keselamatan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.Pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan,dan kompetensi terhadap prestasi kerja.
Andi Nurhasanah (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda	Lingkungan kerja. Prestasi kerja	ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik atau dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan
Muhammad Sukri	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Disiplin kerja.	terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap

(2015)	Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014)	Produktivitas kerja	produktivitas kerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang
Rian Oztary Hardiansyah (2017)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)	Etos kerja. Disiplin kerja. Kinerja pegawai	(1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang
Ikhdiahni (2011)	Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara	Etos kerja. Motivasi kerja	ditemukan bahwa faktor etos kerja yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara adalah faktor motivator (faktor yang ada dalam diri) yaitu kepuasan diri pegawai dalam melayani masyarakat dengan skor rata-rata 3,77 dan berada dalam kategori sangat baik

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan/instansi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan/instansi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Menurut Sunyoto (2012:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2008:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2010:38).

Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2010:87):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi , meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2)]Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2008:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (2013:44) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai. a. Hubungan sebagai individu Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. b. Hubungan sebagai kelompok Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas
- 2) Tingkat kebisingan, lingkungan kerja Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi udara, Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

- 6) Keamanan Lingkungan kerja, dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2011:68) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

4) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena

terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi dalam bekerja.
- b) Datangnya kelelahan.
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7) Tata warna di tempat kerja.

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

10) Musik di tempat kerja.

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja.

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang *cctv* di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

- 1) Tata warna
- 2) Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

- 1) Bunyi musik
- 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator:

- 1) Suhu udara
- 2) Kelembaban udara

2.3. Disiplin

2.3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2012:291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Singodimedjo (2009:86) Dalam buku Ambar teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedure* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2002:129) mengemukakan bahwa: "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". "Disiplin kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. persepsi negatif Pegawai atau karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan, sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan (Arisandy,2004:28)

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

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran disiplin pegawai adalah; absensi atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh Pegawai.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan ada dua bentuk disiplin, diantaranya yaitu:

1) Disiplin *preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai kedisiplinan diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2) Disiplin *korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Keith Davis (2009:130) dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

Sedangkan menurut Handoko (2012) mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Seperti peringatan.

3) Disiplin *Progresif*

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Seperti teguran secara lisan dari atasan, teguran tertulis, skorsing, diturunkan dari pangkatnya (demosi), dan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pecat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:208) mengatakan ada tiga jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin diri sendiri

Disiplin pribadi menganut beberapa unsur seperti adanya sesuatu yang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seseorang terhadap sikap tersebut.

2) Disiplin sosial

Disiplin sosial merupakan disiplin yang berhubungan dengan masyarakat atau dalam hubungannya dengan lingkungan.

3) Disiplin nasional

Disiplin nasional bisa diartikan sebagai status mental bangsa yang tercermin dalam suatu perbuatan yang dalam bentuk keputusan dan ketaatan. Dilakukan secara sadar ataupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku.

2.3.3. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku Pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari: a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: a) Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan. b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan pimpinan.

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman

hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indiscipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indiscipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas bertindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri

dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

Menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

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

2.4. Etos Kerja

2.4.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja

dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Sedangkan Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016:285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

c) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan

f) Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.4.3. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

1) Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2) Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4) Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7) Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan

8) Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

Menurut Sinamo (2014:56) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1) Kerja cerdas

- a) Bekerja cerdas penuh kreativitas
- b) Bekerja tekun penuh keunggulan

2) Kerja keras

- a) Bekerja keras penuh semangat
- b) Bekerja benar penuh tanggung jawab
- c) Bekerja tuntas penuh integritas

3) Kerja ikhlas

- a) Bekerja tulus penuh rasa syukur

- b) Bekerja serius penuh kecintaan
- c) Bekerja paripurna kerendahan hati

2.5. Produktivitas Aparat Sipil Negara

2.5.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product*: result, outcome berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity*: *having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2010).

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2014). Menurut Siagian (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para pegawai (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). Menurut Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja pegawai dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting.Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang

pegawai yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Berdasarkan beberapa referensi tersebut, dalam penelitian Agustin (2014) mengenai produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah maka pegawai tidak mampu

menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- 2) Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- 3) Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- 4) Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.
- 5) Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- 6) Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010):

- 1) Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja) , usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- 2) Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) ada tiga factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- 2) Sarana pendukung Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
 - c) Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut pengamatan dari Anoraga (2010) ada sepuluh faktor yang membuat para pekerja ingin meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menarik Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak dia senangi. Demikian pula apabila ingin memeberi tugas pada seseorang, maka alangkah baikya melihat terlebih dahulu apakah orang tersebut suka atu tidak,

hal ini dikarenakan para pekerja akan bisa menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

- 2) Upah yang baik Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggung tanggungan oleh para pimpinan akan bisa dirasakan bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Selain itu dia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam bekerja Keamnanan dan perlindungan yang dimaksud adalah ketika dalam bekerja dalam pekerjaan yang membutuhkan perlindungan tubuh dengan terpenuhinya jaminan atas keselamatan pekerjaan maka dalam bekerja tidak akan ada lagi rasa ragu ragu dan was was dalam bekerja dan bisa melakukan semaksimal mungkin.
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum. Dan juga telah tau betapa pentingnya pekerjaan dia, maka dia akan mengerjakan pekerjaan itu dan produktivitas kerja akan lebih meningkat.
- 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik Lingkungan yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap segala pihak baik pada pekerja , pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Misalnya para pekerja dituntut untuk bekerja dalam keadaan tenang dan sunyi namun di lingkungan tersebut sangat

ramai dan bising jelas tidak mungkin pekerjaan itu akan mendapat hasil yang buruk dan berdampak negative bagi perusahaan.

- 6) Promosi yang terus berkembang Seorang pekerja akan merasa bangga bilamana perusahaannya itu menjadi berkembang lebih baik lagi karena itu timbul lah rasa bangga karena secara tidak langsung sang pekerja membawa perusahaannya ke level yang lebih baik lagi, oleh karena itu pimpina perlu meningkakan promosi pekerja tersebut agar lebih semangat dan lebih produktivitas.
- 7) Merasa terlibat dalam setiap organisasi Dilibatkan dalam setiap organisasi yang ada akan membuat pekerja lebih bangga dikarenakan dia merasa bahwa perusahaan membutuhkan para pekerja tersebut.
- 8) Pengertian dan memahami persoalan pribadi Seseorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan para pekerjanya sampai pada urusan pribadinya. Dan hal ini bisa berdampak positif bagi mental pekerja karena merasa diperhatikan lagi dia akan semangat dan meningkatkan produktivitasnya lagi.
- 9) Kesetiaan pemimpin pada si pekerja Kesetiaan pemimpin sangat penting dikarenakan bila hanya obral janji saja dan kenyataannya tidak ada itu akan berdampak pada diri si pekerja.

Disiplin kerja yang keras Sebagai manusia kita jelas tidak ingin merasa dikekang dan sering ingin bebas namun bila terus seperti itu akan membuat kita lebih santai dan tidak akan menghasilkan apa yang ingin kita selesaikan.

2.5.3. Indikator Produktivitas

Sutrisno dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia (2016) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih

baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Seperti dijelaskan Simamora (2010) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja.
- 2) Kualitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu

Sinungan (2011) Indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pendekatan interdisipliner untuk tujuan yang efektif.
- 2) Pembuatan rencana kerja.
- 3) Aplikasi secara efisien.

4) Kualitas yang tinggi

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2009) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

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

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

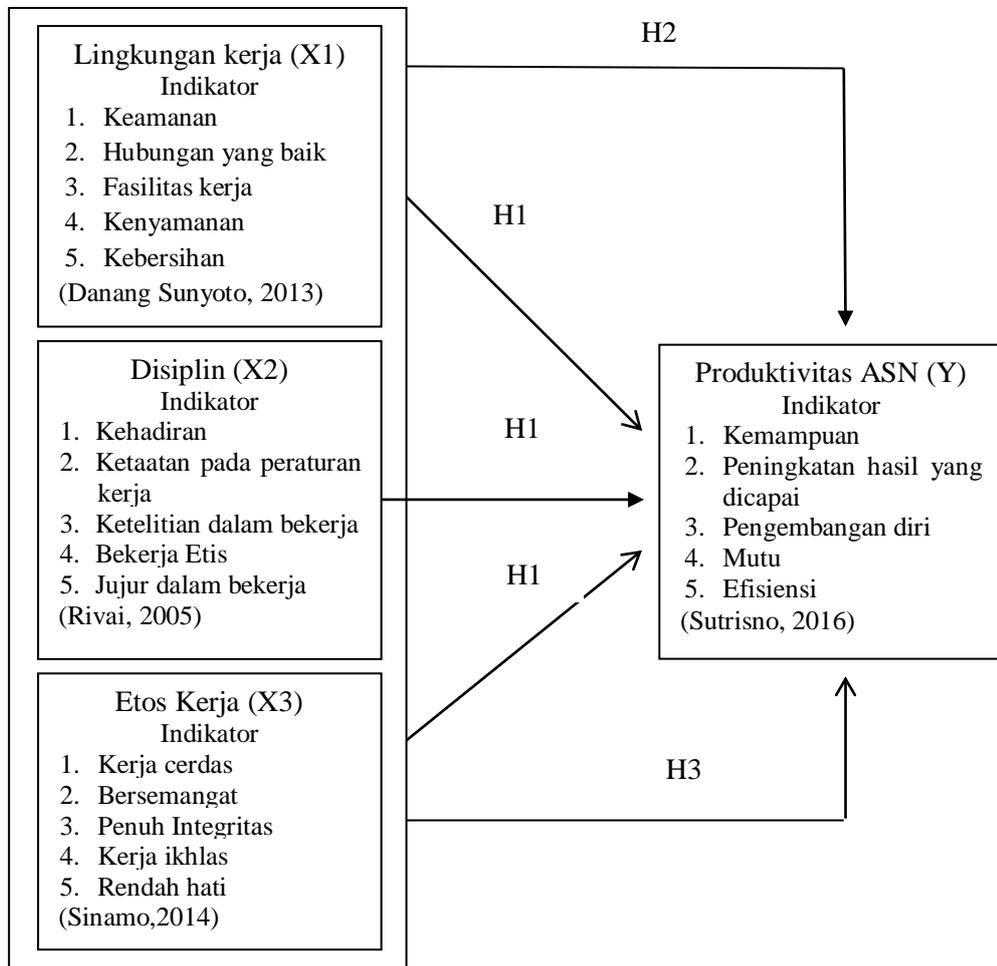
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.

2. Diduga bahwa lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.
3. Diduga bahwa etos kerja lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas aparat sipil negara

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3.1. Definisi Operasional Penelitian

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Hubungan yang baik 3. Fasilitas kerja 4. Kenyamanan 5. Kebersihan (Danang Sunyoto, 2013)
Disiplin (X2)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketelitian dalam bekerja 4. Bekerja Etis 5. Jujur dalam bekerja (Rivai, 2005)
Etos Kerja (X3)	Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja cerdas 2. Bersemangat 3. Penuh Integritas 4. Kerja ikhlas 5. Rendah hati (Sinamo,2014)
Produktivitas ASN (Y)	produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Peningkatan hasil yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi (Sutrisno, 2016)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Bapenda Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Gatot Subroto No.59 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Bapenda Kabupaten Majene yang berjumlah 65 orang

Menurut Sugiyono (2017:118) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 65 responden

4.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi produktivitas aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara

langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

4.6. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk

menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010 : 68)

a) Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.

b) Uji Relibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan *AlphaCronbach*. *AlphaCronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2009), menyatakan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima. Uji Reliabilitas menggunakan program *SPSS 22.0*.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali,2018).

e) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso (2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a) Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

- b) Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas ASN. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

c) Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y = Produktivitas ASN

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin

X_3 = Etos Kerja

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ε = Error term

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana bidang administrasi pendapatan daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berperan sebagai satuan kerja pengelola pendapatan daerah. Memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan daerah, melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah propinsi Sulawesi Barat.

Penyelenggaraan pelayanan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene saat ini adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 44 tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

Badan pendapatan daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

1. Kepala Badan

Badan Pendapatan Daerah di pimpin oleh seorang kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah menyelenggarakan

kewenangan bidang penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penerimaan dan pendapatan daerah.

Dalam Menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Badan Pendapatan Daerah mempunyai fungsi mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, membina dan memberdayakan unsure manajemen satuan perangkat daerah bidang pendapatan daerah yang meliputi :

- a. Perumusan dan Pelaksanaan kebijakan teknis pada bidang penerimaan dan Pendapatan Daerah
- b. Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) pada bidang penerimaan dan pendapatan daerah.
- c. Pelaksanaan koorBadani dengan instansi pengelola Pendapatan Daerah.
- d. Pelaksanaan Pendataan, penilaian, penetapan, penagihan dan Pengawasan Pajak dan retribusi daerah.
- e. Penyusunan rencana penerimaan dan pendapatan asli daerah dan dana bagi hasil.
- f. Penyusunan dan pelaksanaan pengembangan potensi pajak dan retribusi daerah.
- g. Penyusunan rencana intensifikasi dan ekstensifikasi sumber-sumber pendapatan.
- h. Pelaksanaan Penyelesaian keberatan pajak dan retribusi daerah.
- i. Pembinaan, pengendalian benda-benda berharga dan pembukuan serta pelaporan atas pemungutan dan penyetoran pajak dan retribusi daerah.
- j. Pembinaan dan Pengendalian sistem pajak daerah dan retribusi daerah.

- k. Pengelolaan Administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, katatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kearsipan.
 - l. Penyelenggara Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Jabatan Fungsional.
 - m. Pengevaluasian dan Pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan Fungsi.
 - n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan daerah
2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas pokok membantu kepala Badan melakukan koordinasi dan/atau memfasilitasi pelaksanaan kewenangan bidang pendapatan dan penerimaan daerah.

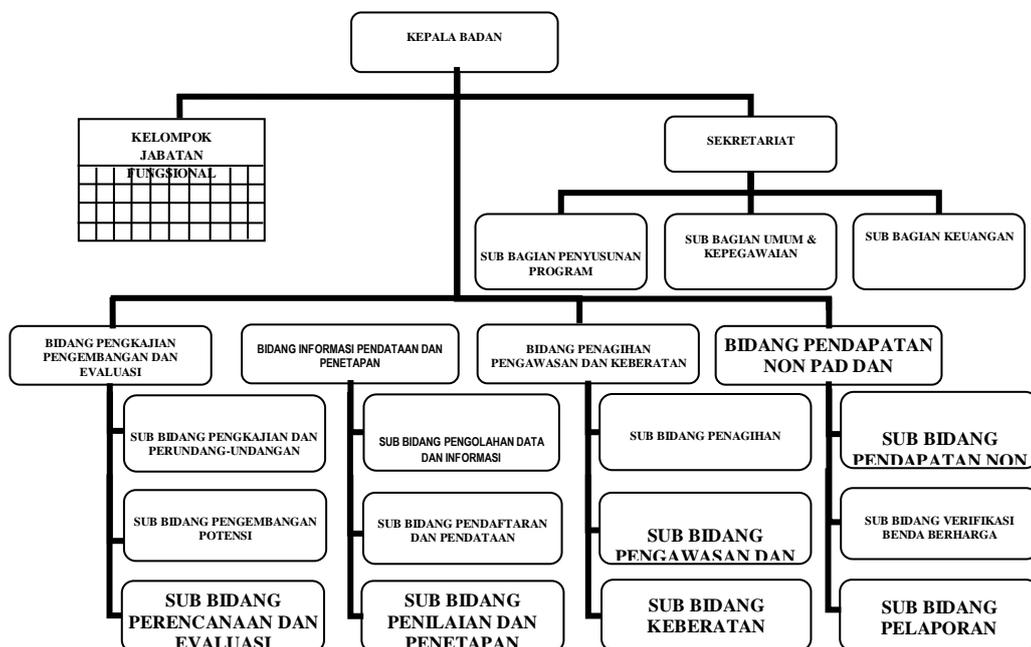
Dalam menyelenggarakan tugas pokok sekretaris mempunyai fungsi membantu mengkoordinir dan/atau memfasilitasi unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang pendapatan daerah khususnya urusan dalam, meliputi :

- a. Penyusunan dan Pelaksanaan kebijakan teknis pada bidang penerimaan dan Pendapatan Daerah.
- b. Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) pada bidang penerimaan dan pendapatan daerah.
- c. Pelaksanaan Pengorganisasian, pemantauan dan pengendalian kebijakan yang meliputi : bidang umum dan administrasi kepegawaian, penatausahaan keuangan, pelayanan teknis.

Pemberian saran dan pertimbangan teknis kepada atasan tentang pelaksanaan restra, program kerja tahunan, program kerja jangka menengah dan jangka panjang kewenangan bidang pendapatan dan penerimaan.

Bagan struktur organisasi dan unsur-unsur organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene dapat dilihat pada gambarberikut:

Gambar 5.1. Struktur Organisasi



5.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Bapenda Kabupaten Majene sebanyak 65 (enam puluh lima) orang. Terdapat 3 (tiga) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan status kepegawaian. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

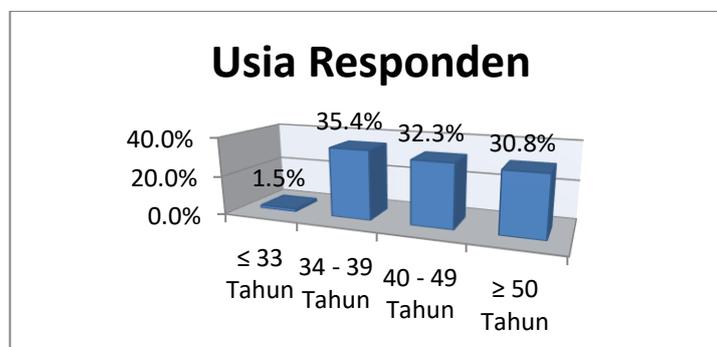
Tabel 5.1. Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 33 Tahun	1	1,5%
2	34 - 39 Tahun	23	35,4%
3	40 - 49 Tahun	21	32,3%
4	≥ 50 Tahun	20	30,8%
Total		65	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 65 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 34 - 39 Tahun yakni sebesar 35,4% sebanyak 23 responden. Selanjutnya, responden yang berumur 40 - 49 Tahun yakni sebesar 32,3% sebanyak 21 responden. Responden yang berumur ≥ 50 Tahun sebesar 30,8% sebanyak 20 responden dan yang paling sedikit responden yang berumur ≤ 33 Tahun sebesar 1,5% sebanyak 1 responden. Persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.2. Persentase responden berdasarkan usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

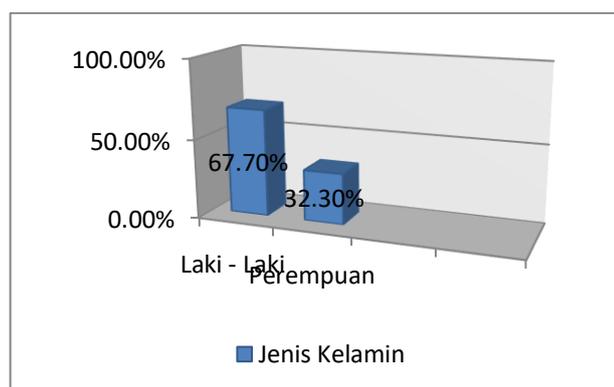
Tabel 5.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	44	67,7%
2	Perempuan	21	32,3%
Total		65	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 44 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki - laki. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Status Kepegawaian

Adapun data mengenai status kepegawaian responden pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

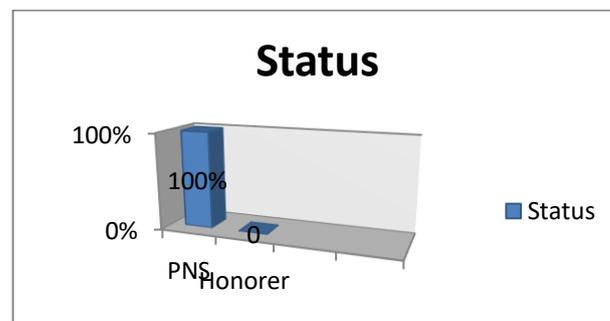
Tabel 5.3. Persentase Responden berdasarkan status kepegawaian

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	PNS	65	100%
2	Honorar	0	0%
Total		65	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, maka dapat diketahui tentang status kepegawaian responden pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa semua responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Persentase responden berdasarkan status kepegawaian juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.4. Persentase responden berdasarkan masa kerja



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4. Hasil skor kuesioner lingkungan kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	29	34	2	65	0	0	44,6	52,3	3,1	100
Item 2	0	1	28	27	9	65	0	1,5	43,1	41,5	13,8	100
Item 3	0	0	18	40	7	65	0	0	27,7	61,5	10,8	100
Item 4	0	1	32	30	2	65	0	1,5	49,2	46,2	3,1	100
Item 5	0	21	24	5	15	65	0	32,3	36,9	7,7	23,1	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.4 di atas terlihat bahwa pada item 1, 52,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik, 44,6% menjawab Ragu dan 13,8% untuk jawaban Sangat Setuju. Pada item 2, 41,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik 13,8% Sangat Setuju dan 43,1% menjawab Ragu.

Pada item 3, 61,5% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, 10,8% Sangat Setuju dan 27,7% Tidak Setuju. Pada item 4, 46,2% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik). Pada item 5, 7,7% setuju dengan pernyataan para pegawai bersama-sama menjaga kebersihan kantor, 23,1% Sangat setuju dan 36,9% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Statistik Deskriptif lingkungan kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	65	18	25	21,20	2,033

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh lingkungan kerja dengan jumlah sampel 65, nilai minimum 18, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,20. Artinya indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai lingkungan kerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan responden, secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dipepepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 21,20 termasuk kategori tinggi. Walaupun semua nilai indikator lingkungan kerja sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun instansi maish perlu meningkatkan minat untuk bersama-sama menjaga kebersihan, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

2. Disiplin

Data variabel disiplin diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Hasil skor kuesioner disiplin

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	4	24	32	5	65	0	6,2	36,9	49,2	7,7	100
Item 2	0	0	31	23	11	65	0	0	47,7	35,4	16,9	100
Item 3	0	0	20	29	16	65	0	0	30,8	44,6	24,6	100
Item 4	0	0	24	35	6	65	0	0	36,9	53,8	9,2	100
Item 5	0	14	21	20	10	65	0	21,5	32,3	30,0	15,4	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 49,2% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Setiap jam kerja selalu berada di tempat kerja sampai pada waktu pulang kerja, 7,7% Sangat Setuju dan 36,9% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 35,4% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Bekerja sesuai dengan yang telah diamanahkan oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing, 16,9% Sangat Setuju dan 47,7% menjawab Ragu.

Pada item 3, 44,6% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja, 24,6% Sangat Setuju dan 30,8% menjawab ragu. Pada item 4, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Saling menghargai sesama rekan kerja. Pada item 5, 30,0% setuju dengan pernyataan Jujur dalam bekerja, diantaranya berani mengakui ketika melakukan kesalahan, 21,5% Sangat setuju dan 30,0% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Statistik Deskriptif disiplin

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	93	16	25	21,66	1,914

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh disiplin dengan jumlah sampel 65, nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,66. Artinya indikator atau pernyataan mengenai disiplin menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai disiplin dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikembalikan responden, secara keseluruhan variabel disiplin dipepsepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 21,66 termasuk kategori tinggi. Walaupun semua nilai indikator disiplin sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang jujur dalam bekerja dengan tidak mengakui ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, hal tersebut ditampakkan dengan melihat jawaban responden ada yang menjawab tidak setuju pada item pertanyaan tersebut.

3. Etos kerja

Data variabel etos kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Hasil skor kuesioner etos kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	4	31	25	5	65	0	6,2	47,7	38,5	7,7	100
Item 2	0	0	29	28	8	65	0	0	44,6	43,1	12,3	100
Item 3	0	0	23	29	13	65	0	0	35,4	44,6	20,0	100
Item 4	0	0	23	34	8	65	0	0	35,4	52,3	12,3	100
Item 5	0	14	23	19	9	65	0	21,5	35,4	29,2	13,8	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa pada item 1, 38,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Bekerja dengan cerdas serta penuh kreativitas, 7,7% Sangat Setuju, 47,7% untuk jawaban Ragu dan 6,2% menjawab tidak setuju. Pada item 2, 43,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Selalu menampakkan semangat kerja ketika sedang memberikan pelayanan kepada masyarakat, 12,3% Sangat Setuju dan 44,6% menjawab Ragu.

Pada item 3, 44,6% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Bersikap integritas dalam bekerja dengan menunjukkan sikap konsisten dalam mengambil keputusan, 20,0% Sangat Setuju dan 35,4% menjawab ragu. Pada item 4, 52,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ikhlas dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang baik. Pada item 5, 29,2% setuju dengan pernyataan Sikap rendah hati dalam bekerja dengan tidak mencari kelemahan rekan kerja, 13,8% Sangat setuju dan 35,4% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9. Statistik Deskriptif Etos Kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Etos kerja	65	12	25	19,52	2,237

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh etos kerja dengan jumlah sampel 65, nilai minimum 12, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 19,52. Artinya indikator atau pernyataan mengenai etos kerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai etos kerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel etos kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan responden, secara keseluruhan variabel etos kerja dipepsepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel etos kerja sebesar 19,52 termasuk kategori sedang. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak instansi diantaranya semangat kerja yang kurang dari pegawai, tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan pegawai yang kurang konsisten pada keputusan yang diambil.

4. Produktivitas

Data variabel produktivitas diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10 Hasil Skor Kuesioner Produktivitas

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	4	26	32	3	65	0	6,2	40,0	49,2	4,6	100
Item 2	0	0	30	20	15	65	0	0	46,2	30,8	23,1	100
Item 3	0	0	18	27	20	65	0	0	27,7	41,5	30,8	100
Item 4	0	0	20	40	5	65	0	0	30,8	61,5	7,7	100
Item 5	0	10	32	15	8	65	0	15,4	49,2	23,1	12,3	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.10 di atas terlihat bahwa pada item 1, 49,2% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Setiap pegawai harus mempunyai kemampuan/keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, 4,6% Sangat Setuju dan 40,0% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 30,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai karena hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, 23,1% Sangat Setuju dan 46,2% menjawab Ragu.

Pada item 3, 41,5% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan, 30,8% Sangat Setuju dan 27,7% menjawab ragu. Pada item 4, 61,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu karena mutu merupakan

hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Pada item 5, 23,1% setuju dengan pernyataan Pegawai berusaha menunjukkan efisiensi kerja. misalnya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik, 12,3% Sangat setuju dan 49,2% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11. Statistik Deskriptif Produktivitas

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas	65	17	25	21,60	2,135

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh produktivitas dengan jumlah sampel 65, nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,60. Artinya indikator atau pernyataan mengenai produktivitas menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai produktivitas dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel produktivitas didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan responden, secara keseluruhan variabel produktivitas kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel produktivitas kerja sebesar 21,60 termasuk kategori tinggi. Walaupun semua nilai indikator produktivitas kerja sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun masih ada beberapa jawaban dari responden yang ragu-ragu atau bahkan tidak setuju,

yang kenyataannya bahwa masih ada beberapa pegawai belum mampu menggunakan perlengkapan kantor sehingga mempengaruhi produktivitasnya.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1. Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan valid
 - b. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05
 - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
 - b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
 - c. Jika nilai Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

Tabel 5.12. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Lingkungan kerja	1	0,808	0,244	0,000	Valid
		2	0,692	0,244	0,000	Valid
		3	0,746	0,244	0,000	Valid
		4	0,730	0,244	0,000	Valid
		5	0,784	0,244	0,000	Valid
2.	Disiplin	1	0,497	0,244	0,000	Valid
		2	0,691	0,244	0,000	Valid
		3	0,773	0,244	0,000	Valid
		4	0,743	0,244	0,000	Valid
		5	0,740	0,244	0,000	Valid
3.	Etos kerja	1	0,579	0,244	0,000	Valid
		2	0,712	0,244	0,000	Valid
		3	0,750	0,244	0,000	Valid
		4	0,586	0,244	0,000	Valid
		5	0,678	0,244	0,000	Valid
4.	Produktivitas	1	0,631	0,244	0,000	Valid
		2	0,642	0,244	0,000	Valid
		3	0,829	0,244	0,000	Valid
		4	0,836	0,244	0,000	Valid
		5	0,731	0,244	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung > r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi lingkungan kerja, disiplin, etos kerja dan produktivitas yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

5.1.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60. Nilai alfa masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Lingkungan kerja	5	0,807	Realibel
2.	Disiplin	5	0,718	Realibel
3.	Etos kerja	5	0,663	Realibel
4.	Produktivitas	5	0,785	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi lingkungan kerja, disiplin, etos kerja dan produktivitas mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

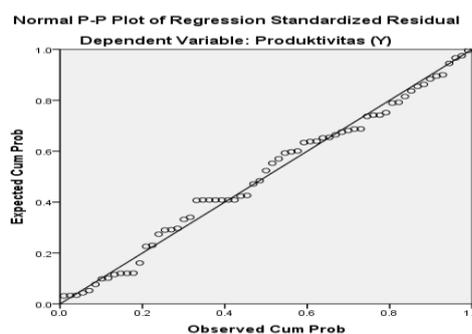
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,779	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.5. Uji Normalitas

Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya

multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji Multikolinearitas

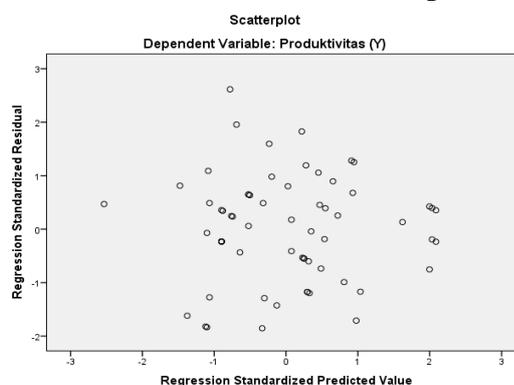
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Lingkungan kerja	0,650	1,538	Bebas Multikolinearitas
2.	Disiplin	0,717	1,394	Bebas Multikolinearitas
3.	Etos kerja	0,714	1,400	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.6. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpal hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebarkemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

5.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	4,854	0,082
Lingkungan kerja	0,297	0,026
Disiplin	0,504	0,000
Etos kerja	-0,024	0,830

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 4,854 + 0,297 X_1 + 0,504 X_2 - 0,024 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 4,854 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu produktivitas akan bernilai sebesar 4,854. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja tidak memberikan pengaruh maka produktivitas akan bernilai sebesar 4,854, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan produktivitas.
2. Koefisien $X_1 = 0,297$. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai lingkungan kerja meningkat sementara disiplin dan etos kerja tetap, maka produktivitas juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1 persen, maka produktivitas akan mengalami perubahan sebesar 0,297%, asumsi variabel yang lain (disiplin dan etos kerja) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,504$. Koefisien disiplin bernilai positif maka variabel disiplin memiliki hubungan positif terhadap produktivitas. Dengan kata lain, apabila variabel disiplin meningkat sementara variabel lingkungan kerja dan etos kerja tetap, maka variabel produktivitas juga akan ikut meningkat. Berarti jika

disiplin berubah 1 persen, maka produktivitas akan mengalami perubahan sebesar 0,504%, asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja dan etos kerja) tetap.

4. Koefesien $X_3 = -0,024$. Koefesien etos kerja bernilai negatif maka variabel etos kerja memiliki hubungan negatif terhadap produktivitas. Dengan kata lain, apabila variabel etos kerja meningkat sementara variabel lingkungan kerja dan disiplin tetap, maka variabel produktivitas akan menurun. Berarti jika etos kerja berubah 1 persen, maka produktivitas akan mengalami perubahan sebesar -0,024%, asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja dan disiplin) tetap.

5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.17 Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
13,289	2,76	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 65 - 3 - 1 = 61$. Nilai F tabel = 2,76. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($13,289 > 2,76$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	2,289	1,999	0,026	Berpengaruh
2.	Disiplin	3,849	1,999	0,000	Berpengaruh
3.	Etos kerja	-0,215	1,999	0,830	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 65-3-1) = (0,025 ; 64)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,999. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y), diperoleh t hitung = 2,289 > t tabel = 1,999 dan nilai sig.0,026 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X1) secara parsial memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).
- b. Disiplin(X2) terhadap produktivitas (Y), diperoleh t hitung = 3,849 > t tabel = 1,999 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti disiplin (X2) secara parsial memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).
- c. Etos kerja (X3) terhadap produktivitas (Y), diperoleh t hitung = -0,215 < t tabel = 1,999 dan nilai sig.0,830 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti etos kerja (X3) secara parsialtidak memilikipengaruh terhadap produktivitas (Y).
- d. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang

telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R² pada tabel sebesar 0,395 atau 39,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung lingkungan kerja adalah 2,289 dan untuk nilai t tabel = 1,999 dan nilai sig. 0,026 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik produktivitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Swandono Sinaga (2015) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan I Wayan Senata, et al (2014) yang telah meneliti variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi organisasi yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

2. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Produktivitas (Y) pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung disiplin adalah 3,849 dan untuk nilai t tabel = 1,999 dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini berarti semakin baik disiplin yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik produktivitas yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Khaslinawati (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Lasnoto (2017) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa disiplin dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator disiplin. Pegawai yang hadir dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, peraturan yang selalu ditaati oleh pegawai. Kedisiplinan yang tinggi dari pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene juga nampak dalam hal pelayanan yang selalu bersikap etis serta teliti dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Bapenda Kabupaten Majene berupaya menerapkan kedisiplinan sehingga mengindikasikan pegawai mempunyai produktivitas kerja yang baik.

3. Pengaruh etos kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung etos kerja adalah $-0,215$ dan untuk nilai t tabel $= 1,999$ dan nilai sig. $0,815 > 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat etos kerja yang dimiliki oleh pegawai maka produktivitas semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi Budi Faderika (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pertenunan Kulon Progo. Hasil

penelitian serupa pula dilakukan oleh Fita Eviyana (2019) dengan hasil bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel etos kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban Ragu. Hal ini ditunjukkan masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, menunjukkan bahwa pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene memiliki etos kerja yang rendah dan perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Tasmara (2008:13) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki etos kerja memiliki semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam bagi orang lain. Aku ada karena aku memberikan pengaruh. Aku ada karena aku memberikan makna bagi kehidupan.

4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 13,289 dan untuk nilai F tabel = 2,76, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene jika ingin memiliki produktivitas kerja yang tinggi, haruslah memiliki lingkungan kerja yang nyaman, disiplin terhadap aturan dan waktu serta etos kerja yang masih harus ditingkatkan.

5. Disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel disiplin sebesar 0,452, ini berarti bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene sebesar 28,3%, disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene sebesar 45,2% dan etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Bapenda Kabupaten Majene sebesar 0,215%. Sisanya sebesar 26,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif pegawai yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur pegawai sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen.

Produktivitas bukan hanya masalah perbandingan antara input dan output barang atau jasa, melainkan sikap dan perilaku dalam keseharian kita pun dapat dikatakan produktivitas jika melakukan hal-hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.
3. Tidak Terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, disiplin dan etos kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.
5. Disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene.

6.2. Implikasi

Dengan memperhatikan kesimpulan penelitian, dapat dikemukakan hal-hal yang merupakan implikasi teoritis dan implikasi terapan. Implikasi teoritis berkenaan dengan sumbangan penelitian bagi khasanah ilmu pengetahuan,

sedangkan implikasi manajerial mencakup saran-saran yang bermanfaat bagi praktisi.

6.2.1. Implikasi Teoritis

1. Implikasi terhadap lingkungan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Keamanan yang terjamin, Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, Fasilitas kerja yang memadai, Kenyamanan ruangan kerja dan Kebersihan yang terjaga.

2. Implikasi terhadap disiplin

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Indikator - indikator tersebut adalah Kehadiran tepat waktu, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketelitian dalam bekerja, Bekerja Etis, Jujur dalam bekerja.

3. Implikasi terhadap etos kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dimungkinkan bukan hanya dengan memperhatikan etos kerja tetapi perlu diperhatikan juga karakteristik individu dari seorang pegawai tersebut.

6.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari tiga variabel yang diteliti, disiplin merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai jika dibandingkan dengan lingkungan kerja dan etos kerja. Implikasi temuan ini adalah bahwa prioritas peningkatan produktivitas kerja pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene adalah disiplin, hal ini sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan maksimal.
2. Lingkungan kerja terbukti mempengaruhi produktivitas kerja. Implikasi temuan ini adalah perlunya mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai kantor Bapenda Kabupaten Majene dengan cara lebih memperhatikan kebersihan, penerangan serta kondisi bangunan sehingga pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dalam bekerja.
3. Etos kerja terbukti mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Implikasi temuan ini adalah pihak kantor Bapenda Kabupaten Majene terutama pimpinan membantu pegawai mengembangkan keterampilan dalam manajemen diri agar dapat menjadi teladan bagi bawahan, misalnya memiliki sikap kemandirian dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja tetapi etos kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga diharapkan pimpinan berusaha menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja yang baik pada diri setiap pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian di masa yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode mengumpulkan data yang lebih lengkap, seperti mengadakan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mengamati objek penelitian supaya penelitian dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan kenyataan atau keadaan responden yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, R. P. 2014. *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edyun, Neti. 2012. *hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan*
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. SP, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Indah D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Jansen Sinamo. 2011, *Delapan Etos Kerja Professional*, PT Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.

- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Ramayani, Ira. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam. Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi*. Universitas Andalas Padang.
- Rivai, 2014.*Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayati, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian.Sondang P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga,
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 026/PPS/STIE-NI/I/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 9 Januari 2021

Kepada Yth. :
Kepala Badan Pendapatan Daerah Kab. Majene
Di-
Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Rezki**
NIM : 2018MM22035
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Aparat Sipil Negara pada Kantor BAPENDA Kabupaten Majene.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Badaruddin, ST., M.M

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Dy. Marvadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal

Lampiran

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.244$)**

1. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

		Correlations					Lingkungan Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.523**	.591**	.409**	.533**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.523**	1	.397**	.319**	.426**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.010	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.591**	.397**	1	.390**	.400**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.409**	.319**	.390**	1	.584**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.001		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.533**	.426**	.400**	.584**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.808**	.692**	.746**	.730**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

2. VALIDITAS DISIPLIN

		Correlations					Disiplin (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.163	.224	.229	.072	.497**
	Sig. (2-tailed)		.196	.073	.066	.570	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.163	1	.514**	.374**	.424**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.196		.000	.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.224	.514**	1	.401**	.572**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000		.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.229	.374**	.401**	1	.474**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.066	.002	.001		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.072	.424**	.572**	.474**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.570	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	.497**	.691**	.773**	.743**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

3. VALIDITAS ETOS KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Etos Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.440**	.472**	.071	-.023	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.573	.855	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.440**	1	.441**	.236	.355**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.059	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.472**	.441**	1	.179	.411**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.153	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.071	.236	.179	1	.402**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.573	.059	.153		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	-.023	.355**	.411**	.402**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.855	.004	.001	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Etos Kerja (X3)	Pearson Correlation	.579**	.712**	.750**	.586**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

4. VALIDITAS PRODUKTIVITAS

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Produktivitas (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.188	.472**	.358**	.303*	.631**
	Sig. (2-tailed)		.134	.000	.003	.014	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.188	1	.397**	.484**	.246*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.134		.001	.000	.048	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.472**	.397**	1	.594**	.548**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.358**	.484**	.594**	1	.643**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.303*	.246*	.548**	.643**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.014	.048	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	.631**	.642**	.829**	.836**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.807 > 0.50

- 2. RELIABILITAS DISIPLIN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.718 > 0.50

3. RELIABILITAS ETOS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.663 > 0.50$

4. RELIABILITAS PRODUKTIVITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.785 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	44	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	65	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 33 Tahun	1	1.5	1.5	1.5
	34 - 39 Tahun	23	35.4	35.4	36.9
	40 - 49 Tahun	21	32.3	32.3	69.2
	> 49 Tahun	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	65	18	25	21.20	2.033
Valid N (listwise)	65				

Tempat kerja saya sudah memberikan keamanan yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	29	44.6	44.6	44.6
S	34	52.3	52.3	96.9
SS	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Para pegawai memiliki hubungan kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.5	1.5	1.5
R	28	43.1	43.1	44.6
S	27	41.5	41.5	86.2
SS	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Kantor telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	18	27.7	27.7	27.7
S	40	61.5	61.5	89.2
SS	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Ruangan kantor saya terasa nyaman (suhu, warna dan aroma ruangan yang baik)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.5	1.5	1.5
R	32	49.2	49.2	50.8
S	30	46.2	46.2	96.9
SS	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Para pegawai bersama-sama menjaga kebersihan kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	21	32.3	32.3	32.3
R	24	36.9	36.9	69.2
S	5	7.7	7.7	76.9
SS	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Variabel Disiplin

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin (X2)	65	16	25	21.66	1.914
Valid N (listwise)	65				

Setiap jam kerja selalu berada di tempat kerja sampai pada waktu pulang kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.2	6.2	6.2
R	24	36.9	36.9	43.1
S	32	49.2	49.2	92.3
SS	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Bekerja sesuai dengan yang telah di amanahkan oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	31	47.7	47.7	47.7
S	23	35.4	35.4	83.1
SS	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	20	30.8	30.8	30.8
S	29	44.6	44.6	75.4
SS	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Saling menghargai sesama rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	24	36.9	36.9	36.9
S	35	53.8	53.8	90.8
SS	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Jujur dalam bekerja, diantaranya berani mengakui ketika melakukan kesalahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	14	21.5	21.5	21.5
R	21	32.3	32.3	53.8
S	20	30.8	30.8	84.6
SS	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Variabel Etos Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja (X3)	65	12	25	19.52	2.237
Valid N (listwise)	65				

Bekerja dengan cerdas serta penuh kreativitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.2	6.2	6.2
R	31	47.7	47.7	53.8
S	25	38.5	38.5	92.3
SS	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Selalu menampakkan semangat kerja ketika sedang memberikan pelayanan kepada masyarakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	29	44.6	44.6	44.6
S	28	43.1	43.1	87.7
SS	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Bersikap integritas dalam bekerja dengan menunjukkan sikap konsisten dalam mengambil keputusan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	23	35.4	35.4	35.4
S	29	44.6	44.6	80.0
SS	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Ikhlas dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	23	35.4	35.4	35.4
S	34	52.3	52.3	87.7
SS	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sikap rendah hati dalam bekerja dengan tidak mencari kelemahan rekan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	14	21.5	21.5	21.5
R	23	35.4	35.4	56.9
S	19	29.2	29.2	86.2
SS	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Variabel Produktivitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas (Y)	65	17	25	21.60	2.135
Valid N (listwise)	65				

Setiap pegawai harus mempunyai kemampuan/keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.2	6.2	6.2
R	26	40.0	40.0	46.2
S	32	49.2	49.2	95.4
SS	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai karena hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	30	46.2	46.2	46.2
S	20	30.8	30.8	76.9
SS	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	18	27.7	27.7	27.7
S	27	41.5	41.5	69.2
SS	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu karena mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	20	30.8	30.8	30.8
S	40	61.5	61.5	92.3
SS	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pegawai berusaha menunjukkan efisiensi kerja, misalnya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	15.4	15.4	15.4
R	32	49.2	49.2	64.6
S	15	23.1	23.1	87.7
SS	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

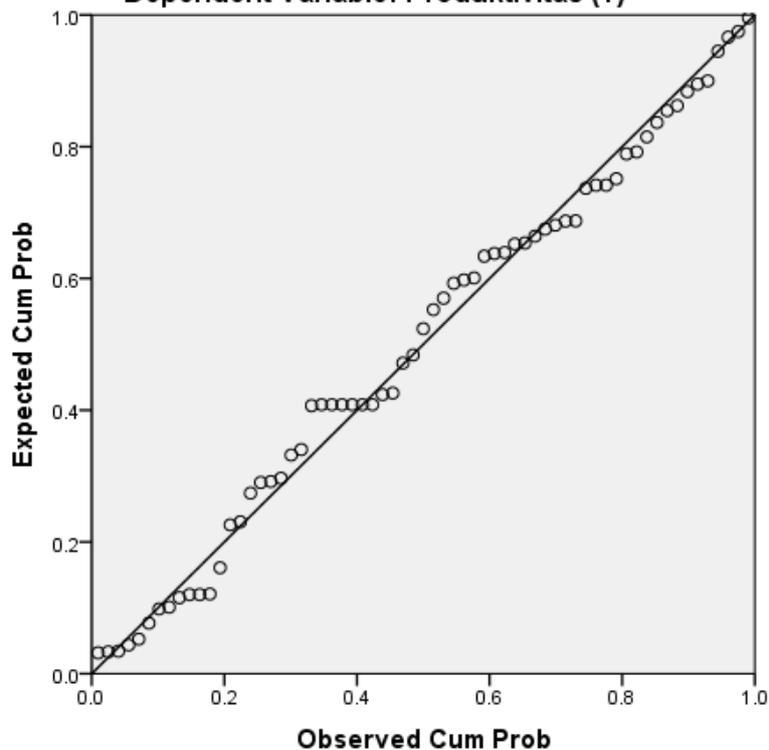
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.65993569
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas (Y)



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	2.742		1.770	.082		
	Lingkungan Kerja (X1)	.297	.130	.283	2.289	.026	.650	1.538
	Disiplin (X2)	.504	.131	.452	3.849	.000	.717	1.394
	Etos Kerja (X3)	-.024	.112	-.025	-.215	.830	.714	1.400

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 65
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.503
- Nilai dU = 1.696
- Nilai Dw = 1.676
- Kesimpulan = Dw < dU (1.676 < 1.696) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.366	1.700	1.676

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.271	1.598		2.046	.045
Lingkungan Kerja (X1)	-.073	.076	-.149	-.963	.340
Disiplin (X2)	.038	.076	.073	.494	.623
Etos Kerja (X3)	-.063	.066	-.141	-.957	.342

a. Dependent Variable: Abs_res

UJI HIPOTESIS

1. UJI T → T TABEL = 1.999

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.854	2.742		1.770	.082		
Lingkungan Kerja (X1)	.297	.130	.283	2.289	.026	.650	1.538
Disiplin (X2)	.504	.131	.452	3.849	.000	.717	1.394
Etos Kerja (X3)	-.024	.112	.025	-.215	.830	.714	1.400

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.76

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.255	3	38.418	13.289	.000 ^b
	Residual	176.345	61	2.891		
	Total	291.600	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Lingkungan Kerja, Disiplin, Etos Kerja → Produktivitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja (X3), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.366	1.700	1.676

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.159/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : REZKI

NIM : 2018MM22035

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 081354694379

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA

(Letter of Acceptance)

No. 132/Massar/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Rezki (Penulis 1)
Ahmad Firman (Penulis 2)
Badaruddin (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bapenda Kabupaten Majene

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan akan diproses sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO** STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 26 Maret 2021

Penanggung Jawab Jurnal

Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M