

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA
POLISI DI POLRESTA MALANG**



Oleh

Nanda Khairani Adillah

NIM 200401110247

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIMMALANG**

2024

HALAMAN JUDUL
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI
POLRESTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Nanda Khairani Adilah
200401110247

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA
POLISI DI POLRESTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

Nanda Khairani Adillah

NIM. 200401110247

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing 1



Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog
NIP. 198906022023211026

Dosen Pembimbing 2



Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

ah Ketua Program Studi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI
POLRESTA MALANG

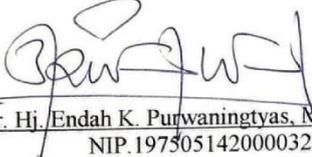
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh
Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada
Tanggal 14 juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji

Penguji Utama


Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog
NIP.198906022023211026


Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP.197505142000032003

Ketua Penguji


Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311221999031003

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Khairani Adilah

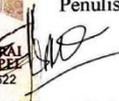
NIM : 200401110247

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Anggota Polisi di Polresta Malang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya siap mendapatkan sanksi.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

10000
METERAI
TEMPEL
DF70BALX243996822

Nanda Khairani Adilah
NIM. 200401110247

MOTTO

“Makin banyak disiplin diri yang kamu miliki, makin banyak kamu melakukan hal-hal yang seharusnya kamu lakukan, makin bahagia dirimu di masa depan”

-Maxime Lagace

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, dan hidayahNya sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis tetap bersyukur dan bangga karena dapat menyelesaikannya dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ucapan terima kasih untuk diriku sendiri, Nanda Khairani Adilah. Terima kasih telah berusaha, berjuang, bersemangat dalam menghadapi hari-hari yang telah dilewati. Terima kasih sudah tetap tersenyum dan bahagia walaupun hari-hari yang telah dilewati tidak selalu tentang cerita yang menyenangkan.

Terima kasih kepada keluarga besar terutama kedua orang tua penulis yang paling tersayang, Bapak Abdul Syukur dan Ibu Ida Hamidah, S.Pd yang selalu menjadi support system dalam segala perjuangan penulis, selalu mengingatkan penulis, mengusahakan dan memastikan penulis dalam kehidupan yang baik dan bahagia. Terima kasih untuk dosen pembimbing saya yang senantiasa meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan dalam pengerjaan skripsi.

Kepada partner terbaikku yang tak kalah penting kehadirannya, Ade Sutiawan, S.T yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, maupun materi. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Dan terima kasih telah menjadi rumah tempat berkeluh kesah, menjadi pendengar yang baik, menghibur, dan penasihat yang baik.

Sahabat saya, yaitu Aca, Moura, Erlina, Dipya, Putri, Mey dan Hilda, serta teman-teman saya yang lain yang selama perkuliahan tidak pernah bosan dan selalu mendukung serta menghibur saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Serta orang-orang baik di luar sana yang ikut serta dalam proses penyusunan skripsi ini, baik anggota polisi yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menyebarkan dan mengisi kuesioner penelitian skripsi ini

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur yang sangat besar atas berkah dan limpahan rahmat dari Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kepada hamba-Nya, sehingga peneliti diberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses penyusunan penelitian skripsi dengan lancar. Tak lupa, sholawat serta salam yang selalu dipanjatkan kepada junjungan umat islam, yaitu Nabi Muhammad SAW. Yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderan, yakni dinul islam.

Adapun susunan kata pengantar ini dirangkai untuk menyampaikan hormat dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu serta mendukung peneliti dalam proses menyelesaikan penelitian skripsi ini. Dengan maksud menjelaskan beberapa pihak-pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku pimpinan dekan fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Abd. Hamid Cholili, M, Psi selaku dosen pembimbing satu yang tidak mengenal kata lelah dan senantiasa membimbing dan mengarahkan dalam pemengerjakan penelitian skripsi.
5. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si selaku dosen pembimbing dua yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan penelitian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi selaku Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
7. Papa tercinta, yang selalu menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Mama tersayang, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan selalu mengingatkan penulis agar menyelesaikan skripsi ini.

9. Serta seluruh pihak yang memiliki peran dengan memberikan dukungan, doa, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang diterima oleh peneliti diberikan balasan yang lebih baik dan membawa berkah bagi semua pihak yang telah tertulis di atas.

Dengan mengusung judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Anggota Polisi di Polresta Malang”, peneliti berusaha memberikan hasil terbaik secara maksimal. Walaupun demikian, peneliti juga menyadari kekurangan dalam skripsi ini. Peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya, juga sangat terbuka apabila ingin memberikan kritik dan saran sebagai masukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Diharapkan dari penelitian ini akan membawa manfaat dan dampak positif kedepannya, Aamiin.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

Nanda Khairani Adillah

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja.....	10
2. Disiplin Kerja	14
3. Lingkungan Kerja.....	18
B. Kerangka Teori	23
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

1. Tipe Penelitian	24
2. Identifikasi Variabel	24
3. Definisi Operasional.....	25
a. Produktivitas kerja.....	25
b. Disiplin kerja.....	25
c. Lingkungan kerja.....	25
4. Populasi dan Sampel	26
a. Populasi.....	26
b. Sampel	26
5. Teknik Pengumpulan Data	26
6. Validitas dan Reliabilitas.....	28
a. Validitas	28
b. Reliabilitas	33
7. Teknik Analisis Data.....	34
1) Analisis Deskriptif.....	34
2) Uji Normalitas	35
3) Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Pelaksanaan Penelitian	36
1. Gambaran Lokasi Penelitian	36
2. Waktu dan Tempat	36
3. Jumlah Subjek Penelitian.....	37
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	37
B. Hasil Penelitian	37
1. Analisis Deskriptif	37

2. Deskripsi Kategori Data	38
3. Uji Asumsi Klasik	43
4. Uji Hipotesis	45
C. Pembahasan	49
1) Tingkat Disiplin Kerja pada Anggota Polisi Polresta malang	49
2) Tingkat Lingkungan Kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang.....	50
3) Tingkat Produktivitas kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang.....	51
4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang	52
5) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Anggot Polisi Polresta Malang	53
6) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Malang	54
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTKA.....	57
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Uji Validitas Skala Disiplin Kerja	29
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Disiplin Kerja.....	30
Tabel 3. 3 Skor Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja	31
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 3. 5 Skor Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja	32
Tabel 3. 6 Blueprint Produktivitas Kerja	32
Tabel 3. 7 Kriteria Reliabilitas	33
Tabel 3. 8 Hasil reliabilitas skala produktivitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja	33
Tabel 4. 1 Deskripsi Statistic Skor Empirik.....	38
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Subjek Penelitian	38
Tabel 4. 3 Masa Kerja Subjek Penelitian	39
Tabel 4. 4 Rentang usia subjek penelitian.....	39
Tabel 4. 5 Divisi subjek penelitian	40
Tabel 4. 6 Kategorisasi disiplin kerja	40
Tabel 4. 7 Kategorisasi lingkungan kerja.....	42
Tabel 4. 8 Kategorisasi Produktivitas Kerja.....	42
Tabel 4. 9 Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas	44
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4. 13 Hasil RSquare Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	47
Tabel 4. 14 Hasil RSquare Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	48
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	48
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Disiplin Kerja.....	41
Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Lingkungan Kerja	42
Gambar 4. 3 Diagram Kategorisasi Produktivitas Kerja.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Blueprint Skala Psikologi
- Lampiran 4 Skala Disiplin Kerja
- Lampiran 5 Skala Lingkungan Kerja
- Lampiran 6 Skala Produktivitas Kerja
- Lampiran 7 Data Uji Coba Instrumen Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 8 Data Uji Coba Instrument Variabel Lingkungan kerja Kerja
- Lampiran 9 Data Uji Coba Instrument Variabel Produktivitas Kerja
- Lampiran 10 Uji Coba Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 11 Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 12 Uji Coba Variabel Produktivitas Kerja
- Lampiran 13 Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 14 Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 15 Data Penelitian Variabel Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Adillah, Nanda Khairani. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Malang*. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing : Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolgi dan Andik Rony Irawan, M.Si.

Produktivitas kerja adalah hasil dari tugas yang dilakukan seseorang dengan efisiensi dan peningkatan kondisi mental positif selama jam kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih unggul dibandingkan dengan pekerjaan pada hari sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas anggota polisi di Polresta Malang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja mereka. Hal ini mencakup masalah seperti sering terlambat, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung hadir tepat waktu dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada anggota polisi di Polresta Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan seluruh anggota polisi di Polresta Malang kota sebanyak 485 anggota. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Teknik random sampling dan pengambilan data melalui media *google form*. Pada penelitian ini terdapat skala disiplin kerja, skala lingkungan kerja dan skala produktivitas kerja. Untuk hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat produktivitas kerja berada pada kategori sedang, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 69,2%, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 42,7%. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan, yaitu sebesar 70,9%.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja

ABSTRACT

Adillah, Nanda Khairani. 2024. *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Work Productivity among Police Officers at Malang Police*. Department of Psychology, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Supervisors: Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psychology and Andik Rony Irawan, M.Sc.

Work productivity is the result of a person carrying out tasks with efficiency and increasing positive mental conditions during working hours, so that the work done today is superior to the work the previous day. Based on the results of interviews, it shows that the low productivity of police officers at the Malang Police is caused by their lack of work discipline. This includes problems such as being frequently late, being absent without a clear reason, and working beyond the specified working hours. Employees who have a high level of work discipline tend to be present on time and carry out their duties responsibly. This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on the work productivity of police officers at Malang Police Station

This research is quantitative research. The population used is all 485 police officers in the Malang City Police Station. Meanwhile, the sample in this study consisted of 100 respondents. Sampling was carried out using random sampling techniques and data collection via Google Form media. In this research there is a work discipline scale, a work environment scale and a work productivity scale. For research results using multiple regression tests. The research results show that the level of work discipline, the level of the work environment and the level of work productivity are in the medium category, the research results also show that work discipline has an effect on work productivity by 69.2%, and the work environment also has an effect on work productivity by 42.7%. The research results show that there is a positive influence between work discipline and the work environment on work productivity simultaneously, namely 70.9%.

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Work Productivity

خلاصة

ي. ناريز ادناذ، لدعاء ٢٠٢٤ ي فطرشلا طابض ن بيد لمعلا تيجاتنا لى لعل لمعلا تقييو لمعلا طابضنا ريئات . مسق. ريتسجام، ن اواريا ي نور كيدناو ،س فنلا ملعل في ريتسجام ،ي ليلش ديمحلا دبع :ن وفرشما .ج نلام فطرش .ج نلام ،تيموكلحا تيملاسلا ميهاريا لكلام اذلاوم تعماد ،س فنلا ملعل تيلك ،س فنلا ملعل

إنتاجية العمل هي نتيجة قيام الإنسان بتنفيذ المهام بكفاءة وزيادة الحالة النفسية الإيجابية خلال ساعات العمل، بحيث يتفوق العمل المنجز اليوم على العمل في اليوم السابق. استنادا إلى نتائج المقابلات، تبين أن انخفاض إنتاجية ضباط الشرطة في شرطة مالانج يرجع إلى افتقارهم إلى الانضباط في العمل. ويشمل ذلك مشاكل مثل التأخر المتكرر، والتغيب دون سبب واضح، والعمل بعد ساعات العمل المحددة. يميل الموظفون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الانضباط في العمل إلى الحضور في الوقت المحدد وتنفيذ واجباتهم بمسؤولية. يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على إنتاجية العمل لضباط الشرطة في مركز شرطة مالانج

هذا البحث هو البحث الكمي. السكان المستخدمون هم جميع ضباط الشرطة البالغ عددهم ٤٨٥ في مركز شرطة مدينة مالانج. وفي الوقت نفسه، تكونت العينة في هذه الدراسة من ١٠٠ فرد. تم إجراء أخذ العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات العشوائية وجمع البيانات عبر وسائل نموذج جوجل. يوجد في هذا البحث مقياس الانضباط في العمل، ومقياس بيئة العمل، ومقياس إنتاجية العمل. للحصول على نتائج البحث باستخدام اختبارات الانحدار المتعددة. أظهرت نتائج البحث أن مستوى الانضباط في العمل، ومستوى بيئة العمل، ومستوى إنتاجية العمل يقع في الفئة المتوسطة، كما بينت نتائج البحث أن الانضباط في العمل له تأثير على إنتاجية العمل بنسبة ٦٩,٢%، وأن العمل كما أن للبيئة تأثير على إنتاجية العمل بنسبة ٤٢,٧%. أظهرت نتائج البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً بين الانضباط في العمل وبيئة العمل على إنتاجية العمل في وقت واحد، أي بنسبة ٧٠,٩%.

الكلمات المفتاحية: الانضباط في العمل، بيئة العمل، إنتاجية العمل

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 2 tahun 2002, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) didefinisikan sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab melindungi, menjaga, melayani, menegakkan hukum, serta memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat. Semua ini adalah bagian dari tugas seorang polisi. (Soekanto, 2008) menggambarkan bahwa pekerjaan seorang polisi adalah pekerjaan yang sangat menantang dan memerlukan ketahanan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tanggung jawab yang mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan, pengelolaan, perawatan, pemisahan, hingga pengembangan personel, serta pelaksanaan penilaian psikologis dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam organisasi (Pratiwi, 2021). Menurut Putri et al (2022) Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat vital dalam meningkatkan kualitas kinerja setiap organisasi. Organisasi perlu mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, hal ini tidaklah mudah dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang organisasi, perkembangan, pengalaman, dan keahlian. Hanya dengan mengoptimalkan sumber daya manusia, organisasi dapat beroperasi efektif dalam menghadapi berbagai permintaan yang muncul. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada kualitas kinerja dan faktor-faktor yang terkait dengan sumber daya manusia.

Peneliti telah melakukan wawancara awal di Polresta Malang bagian SDM kepada 2 subjek. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan bagian SDM di Polresta Malang pada tanggal 15 September 2023.

Subjek (F) : *“Ya disini mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja. Itu dikarenakan masih ada anggota polisi yang tidak masuk tanpa kejelasan, ada juga anggota polisi yang tidak datang tepat waktu salah satunya saya. Namun itu disebabkan karena ketika ada kerja di malam hari atau kegiatan di malam hari. disini juga sering ada anggota polisi yang mengikuti kunjungan dadakan ketika sedang melakukan pekerjaannya. jadi semisal dia lagi ngerjain tugasnya tapi ada kunjungan jadi mau gamau dia harus ikut kegiatan jadinya pekerjaannya tertinggal, dan itu yang bikin males buat ngelanjutin pekerjaan di awal tadi”*.

Begitu juga dengan subjek (S) : *“Disini ada beberapa anggota polisi, bahkan hampir sering banget yang jam kerjanya melebihi batas jam yang di tentukan, dan itu yang bikin mereka pagi harinya kurang produktif”*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas anggota polisi di Polresta Malang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja mereka. Hal ini mencakup masalah seperti sering terlambat, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung hadir tepat waktu dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Hasil wawancara diatas diperkuat oleh data dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja anggota polri selama dua tahun mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pencapaian program kerja pada tahun 2017 realisasi program kerja mencapai 148% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 147%

Selanjutnya produktivitas kerja juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan anggotanya. Hasil wawancara diatas terkait kedisiplinan dapat diperkuat oleh data dari Dinas Kominfo Provinsi Jawa timur yang menunjukkan bahwa sebanyak 1.243 anggota polisi nakal telah melanggar, baik itu kode etik, disiplin dan pidana oleh Jajaran Kepolisian Daerah

(polda) Jawa Timur. Menurut data dari Polda Jatim yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 1.146 personel, pelanggaran kode etik 17 orang dan melakukan tindak pidana sebanyak 80 orang. Kapolda Jatim, Irjen Pol Untung S Rajab kepada wartawan di Gedung Tribata Polda Jatim, Kamis (30/6) mengatakan, jumlah pelanggaran yang dilakukan anggota Polda Jatim dan jajaran selama tahun 2011 ini sebanyak 1.243 orang. Jumlah pelanggaran ini mengalami penurunan dibandingkan dengan pelanggaran tahun 2010, terdiri dari pelanggaran disiplin sebanyak 1.235 orang, pelanggaran kode etik 59 orang dan tindak pidana sebanyak 104 orang.

Melalui pelaksanaan tugas dan fungsi yang efektif, personel di bidang SDM dapat mendorong terwujudnya tingkat produktivitas kerja yang positif. Menurut Simamora (2004) Produktivitas kerja adalah hasil dari tugas yang dilakukan seseorang dengan efisiensi dan peningkatan kondisi mental positif selama jam kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih unggul dibandingkan dengan pekerjaan pada hari sebelumnya. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dicapai ketika karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan tetap setia terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Munawaroh, 2021). Upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dan unggul guna meningkatkan produktivitas para pekerja. (purmami & Utama 2019)

Menurut Komaruddin (2006) Secara esensial, produktivitas melibatkan sikap di mana setiap harinya diterapkan filosofi bahwa cara kerja yang digunakan harus lebih efisien daripada sebelumnya, sementara hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih berkualitas daripada yang diperoleh hari ini. Ketika tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi, maka mereka dapat menghasilkan lebih banyak dari apa yang telah diinvestasikan. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah,

mereka tidak mampu mencapai tingkat produksi yang sama bahkan tidak dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dampak dari produktivitas kerja yang tinggi menurut Sedarmayanti (2009) peningkatan pendapatan dan manfaat sosial lainnya akan meningkatkan kemampuan untuk membeli barang, jasa, dan kebutuhan sehari-hari, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Selain itu, peningkatan pendapatan juga memberikan kesempatan untuk menabung dan berinvestasi. Selain manfaat finansial, peningkatan ini juga dapat meningkatkan rasa harga diri dan pengakuan potensi individu, terutama dalam konteks pekerjaan. Dengan menghargai hasil kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan berprestasi. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas dan potensi individu dapat membuka peluang bagi promosi dan penghargaan bagi para pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas kerja yang rendah akan menimbulkan kerugian dan mengacaukan situasi keuangan perusahaan karena tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Selain itu, dampaknya juga akan dirasakan oleh individu yang bekerja di perusahaan. Salah satu akibatnya adalah perusahaan akan melakukan pemangkasan jumlah pekerjanya. Hal ini akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, sehingga para pekerja akan kehilangan sumber pendapatan dan mempengaruhi stabilitas ekonomi mereka.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal tenaga kerja maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu motivasi, Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan social, manajemen dan kesempatan berprestasi (Anaroga, 2000). Menurut penelitian Andini et al (2019) disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin tempat kerja Menurut *Lateiner & Levine* (1985) merupakan kekuatan yang selalu

berkembang dalam tubuh pekerja yang memungkinkan mereka untuk mematuhi kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan. Menurut teori *Lateiner & Levine* (1983) aspek disiplin kerja ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, kemampuan memelihara peralatan kantor, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, menurut penelitian yang dilakukan Syahputra et al., (2022). Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mungkin mempengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut Nitisemito dalam Septianto (2010) indikatornya adalah suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja.

Salah satu konsekuensi dari upaya peningkatan produktivitas kerja, menurut Siagian dalam Sutrisno (2019) adalah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Selain itu, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia ini adalah perubahan; secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan penggunaan teknologi, perubahan kebijakan, dan perubahan praktik SDM akibat peraturan perundang-undangan pemerintah dan berbagai faktor lain yang terkandung dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat sebagai akibat dari tindakan organisasi yang mendominasi masyarakat.

Peningkatan kualitas hasil kerja oleh seluruh individu dan seluruh komponen organisasi erat kaitannya dengan upaya menciptakan perbaikan berkelanjutan. Peningkatan kualitas sangatlah penting tidak hanya secara internal, namun juga secara eksternal, karena hal tersebut akan tercermin pada bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, sehingga akan membentuk citra bisnis di mata pihak lain di luar organisasi. (Sutrisno, 2019)

Upaya lain untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberdayakan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus ditaati oleh seluruh eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia memuat berbagai kiat seperti menjunjung martabat manusia, kualitas kerja dan menerapkan gaya manajemen partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi. (Sutrisno, 2019)

Penelitian Abdurrahmat, Shofwan, dan Ari (2019) dari *Journal of Regional Public Administration*, Vol 4 No 1, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang” menunjukkan hasil Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Kemudian penelitian Deden dan Mistar (2020) dari *Jurnal Dimensi*, Vol 9 No 2, dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima” menunjukkan hasil bahwa Kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Kemudian Penelitian Sri Wahyuningsih (2018) dari *Jurnal Warta*, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja. Kemudian Penelitian Eva dan Aar (2020) dari *Jurnal Ekonomi*, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO” menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian Bayu Setiawan (2021) dari *jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, dengans judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail” menunjukkan hasil Lingkungan kerja dan

disiplin kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. Dan Penelitian Kokasih, Heri, Azhar dan Denok (2021) dari Jurnal Administrasi Bisnis, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang” menunjukkan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang dihadapi oleh anggota polisi di Polresta Malang yaitu turunnya tingkat produktivitas kerja anggota polisi. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Pencapaian Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada pendekatan yang diambil. Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan dua penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Yulia, dkk (2019) dan penelitian Reonaldi, dkk (2022), untuk menilai pengaruh variabel mana yang paling dominan. Selain itu, perbedaan signifikan lainnya adalah dalam hal kerangka teoritis. Penelitian ini memakai teori produktivitas kerja dari Simamora (2004), teori disiplin kerja dari *Levine & Lateiner* (1985), dan teori lingkungan kerja dari Nitisemito (1992) sebagai dasar analisis peneliti. Keberlangsungan penelitian ini menjadi penting karena peneliti bertujuan untuk mengantisipasi konsekuensi negatif yang dapat timbul akibat penurunan produktivitas kerja yang telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Malang”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja di Polresta Malang ?

2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja di Polresta Malang ?
3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja di Polresta Malang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang ?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja di Polresta Malang
2. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja di Polresta Malang
3. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja di Polresta Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang
6. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Polresta Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan berkontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi, terutama dalam memahami disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Penelitian ini memanfaatkan teori Panji Anorga untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga dalam bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi anggota kepolisian di Polresta Malang

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan keuntungan yang berguna, serta menjadi

pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

b. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengenrich pengalaman dan pengetahuan mereka mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Untuk peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi yang berguna ketika mereka ingin mengkaji masalah yang serupa atau sejenis dalam penelitian mereka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, di mana "*product*" mengacu pada hasil atau luaran, dan berkembang menjadi kata "*productive*" yang berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, serta "*productivity*" yang mencerminkan kemampuan untuk mencipta atau menciptakan. Di dalam bahasa Indonesia, istilah ini menjadi "produktivitas," yang mengacu pada kemampuan atau kekuatan untuk menghasilkan sesuatu, terutama dalam konteks organisasi. Menurut Simamora (2004) produktivitas adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan cara yang efektif dan dengan peningkatan kondisi mental yang positif selama jam kerja. Ini mengarah pada kinerja yang lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Menurut simanjuntak (2011) dari segi filosofis, dikemukakan bahwa "produktivitas mencerminkan suatu cara berpikir dan sikap mental yang selalu berupaya meningkatkan kualitas kehidupan. Perspektif ini mengartikan bahwa setiap hari diharapkan lebih baik dari hari sebelumnya, dan mutu kehidupan di masa depan harus melebihi mutu saat ini. Pendekatan berpikir dan sikap mental seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi".

Menurut Sinaga (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan harapan, dengan mempertimbangkan input yang digunakan.

Seorang karyawan dianggap produktif jika mereka mampu menciptakan produk atau layanan dengan efisien dan tepat waktu sesuai dengan harapan.

Menurut Tuhardi dalam Wahyuningsih (2019) Produktivitas kerja bisa dijelaskan sebagai sikap mental yang selalu mendorong perbaikan terhadap apa yang telah dicapai, yakin bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan bahwa besok akan lebih baik daripada hari ini.

Menurut *Yin Kimsean* dalam Pitriyani & Halim (2020) Produktivitas adalah hasil dari tindakan dan sikap karyawan di perusahaan terhadap kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini tercermin dalam tindakan dan perilaku mereka, baik dalam tindakan nyata maupun dalam perilaku mereka.

Produktivitas tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti yang dikemukakan oleh Rismayadi (2014) keberhasilan suatu perusahaan adalah tujuan utama yang ingin dicapai olehnya. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan. Tidak ada aktivitas manusia yang tidak akan mengalami manfaat dari peningkatan produktivitas, karena ini adalah kekuatan yang mendorong produksi barang dan jasa. Peningkatan kualitas kerja menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai ketika para karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkomitmen untuk mendukung perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien (Purnami & Utama 2019)

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja merujuk pada seberapa efisien dan efektifnya seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) terdapat beberapa indikator yang penting, yakni

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan hasil yang diperoleh oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada standar hasil yang berhubungan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja. Ini mencakup kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara teknis, dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil akhir, dan kemampuan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Evaluasi ketepatan waktu didasarkan pada persepsi pegawai atau pekerja terhadap aktivitas yang dimulai sesuai jadwal dan menghasilkan keluaran tepat waktu.

c. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Anaroga (1992) ada beberapa faktor yang sangat diingini oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni :

1. Motivasi

Pemimpinan organisasi perlu memahami motivasi kerja anggota organisasi (karyawan) untuk mendorong kinerja yang lebih baik

2. Pendidikan

Kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi umumnya berhubungan dengan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. kedisiplinan, termasuk dalam hal waktu dan biaya, berpengaruh positif pada produktivitas karyawan

4. Keterampilan

Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan kursus yang memiliki dampak signifikan pada produktivitas

5. Sikap Etika Kerja

Sikap etika kerja yang harmonis dan seimbang dalam hubungan kerja baik di dalam kelompok maupun dengan pihak lain berkontribusi pada peningkatan produktivitas

6. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang adil berdasarkan prestasi kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas

7. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Hubungan kerja, interaksi dengan pimpinan, serta kualitas lingkungan kerja seperti suhu dan penerangan memiliki dampak penting pada produktivitas karyawan

8. Teknologi

Kemajuan teknologi dan penggunaan peralatan yang lebih canggih dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

9. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi yang memadai dan saling mendukung mempengaruhi proses produksi dan produktivitas

10. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas

11. Manajemen

Manajemen yang efektif membantu dalam organisasi yang baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas karyawan

12. Kesempatan Berprestasi

Memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi individu membantu meningkatkan produktivitas karyawan

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh W.J.S. Poerwadarminta dalam buku Anaroga (1992) disiplin merujuk pada latihan dan karakter seseorang yang mengacu pada niatnya untuk selalu mematuhi tata tertib. Dengan kata lain, disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang menandakan komitmen untuk selalu mematuhi aturan dan tata tertib.

Menurut *Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine* (1985), disiplin kerja merupakan kemampuan yang terus tumbuh di dalam individu pekerja, yang memungkinkan mereka untuk mentaati keputusan dan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamali dalam Prasetyo & Marlina (2019) Disiplin adalah tindakan karyawan yang menunjukkan penghargaan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, yang berasal dari kesadaran

internal, yang membuat karyawan mau secara sukarela mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan.

Menurut Sitorus (2021) Disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran dan kesiapan seorang pegawai untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi dan juga norma-norma sosial yang berlaku dalam konteks organisasi tersebut.

Menurut Setiawan (2021) Disiplin kerja merujuk pada aturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan diperlukan agar karyawan bersedia dan dengan sukarela mengikuti serta patuh terhadap norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Menurut Hadi (2021) Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengatur diri untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan mencapai target atau sasaran yang ditetapkan.

Menurut Safitri (2013) Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan ketaatan dan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku, ketika mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Siswanto dalam (Nabella et al., 2021) Disiplin kerja adalah sikap di mana seseorang menunjukkan penghormatan, penghargaan, dan ketaatan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan bersedia untuk menjalankannya. Mereka tidak mencoba untuk menghindari sanksi jika mereka melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Kedisiplinan karyawan harus diterapkan dan ditegakkan tanpa kompromi, karena ini sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka oleh negara dan bangsa. Oleh karena itu, setiap pegawai memiliki kewajiban untuk menjaga dan mematuhi disiplin ini.

Definisi-definisi yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan konsistensi, patuh terhadap aturan, serta memiliki tekad untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Lateiner dan levine (1983) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, dimana karyawan diharapkan hadir di lokasi kerja yang telah ditentukan sesuai jadwal
2. Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan perusahaan terkait penggunaan peralatan dan berpakaian dengan benar
3. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memadai, sesuai dengan metode yang telah ditentukan oleh perusahaan, fokus pada hasil kerja mencakup baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
4. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan dedikasi dan semangat yang tinggi, sesuai dengan kebijakan organisasi

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut *Levine & Lateiner* dalam Soedjono (2002) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

1. Ketepatan waktu

Apabila seorang karyawan selalu hadir dan pulang dari kantor sesuai jadwal yang telah ditetapkan, serta menunjukkan sikap tertib dalam pelaksanaan tugasnya, maka hal tersebut mencerminkan tingkat disiplin kerja yang baik

2. Ketaatan terhadap peraturan

Karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, seperti mengenakan seragam sesuai ketentuan, menggunakan kartu identitas, serta meminta izin ketika hendak masuk ke kantor, menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi

3. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dengan tujuan untuk mencegah kerusakan peralatan tersebut, menceminkan tingkat disiplin kerja yang baik

4. Tanggung jawab yang tinggi

Seorang karyawan yang selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi

d. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan cenderung mematuhi peraturan dan bekerja dengan tekun jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan upaya kerja keras yang mereka lakukan. Jika kompensasi tidak memadai, mereka mungkin akan mencari sumber pendapatan tambahan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pemimpin yang memberikan contoh dan konsisten dalam menjalankan aturan disiplin memberikan pengaruh besar kepada karyawan. Karyawan cenderung meniru perilaku dan sikap pemimpin mereka.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Ketika perusahaan memiliki peraturan tertulis yang tegas dan jelas, ini memberikan dasar yang kuat untuk menjaga disiplin kerja di seluruh organisasi.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya perhatian terhadap pegawai

Karyawan perlu merasa dihargai dan didengarkan oleh atasan mereka. Ini dapat meningkatkan semangat kerja dan moral karyawan.

6. Kurangnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Ini mencakup sikap saling menghormati, memberikan pujian sesuai situasi, mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, dan memberi tahu rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat kerja.

3. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Nitisemito (1992) adalah hal-hal yang mengelilingi karyawan dan mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Tempat kerja berfungsi sebagai alat untuk memfasilitasi penyelesaian tugas secara efisien, dan diakui secara luas bahwa memberikan kenyamanan dan keamanan kepada pekerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang akan meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. (Siahaan & Bahri, 2019)

Menurut Bambang dalam Nabella dkk. (2021), salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah tempat kerjanya. Seorang karyawan dapat bekerja pada tingkat yang lebih tinggi jika mereka bekerja di lingkungan yang menawarkan dukungan terbaik. Sebaliknya, jika tempat kerja seorang karyawan tidak sesuai dan tidak memberikan bantuan yang cukup, maka pekerja tersebut dapat mengalami penurunan motivasi, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Sutrisno (2016) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pekerjaan. Hal ini mencakup peralatan dan fasilitas yang digunakan, tingkat kebersihan, pencahayaan, dan keheningan, serta dinamika antarpribadi di antara anggota staf yang menempati ruangan.

Lingkungan fisik dan non fisik yang melingkupi karyawan dalam suatu lingkungan organisasi disebut sebagai lingkungan kerja, menurut Putri dkk. (2022), dan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Koneksi dan ikatan yang terjalin antara pekerja dan pemimpin organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan kerja.

Menurut Anorogo & Widiyanti dalam (Septianto, 2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya,

Kinerja tugas secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang berada dekat dengan karyawan dan mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi cara mereka melakukan aktivitas yang ditugaskan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Septianto (2010) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana Kerja

Semua pekerja selalu mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman mencakup pencahayaan yang memadai, keadaan yang tenang tanpa gangguan suara, dan perasaan aman saat bekerja. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja ini cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi adalah hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan atmosfer kekeluargaan antar sesama karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Ini mengacu pada ketersediaan peralatan dan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efisien. Meskipun peralatan tersebut tidak selalu harus baru, keberadaan peralatan kerja yang lengkap dan dalam kondisi baik sangat mendukung kelancaran proses kerja.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Munawaroh (2021) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan

Pencahayaan memiliki peran penting bagi karyawan, sehingga penting untuk memastikan bahwa ada pencahayaan yang cukup terang namun tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu.

2. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban merujuk pada kadar air dalam udara, yang berkaitan dengan suhu udara. Hubungan antara suhu, kelembaban, kecepatan aliran udara, dan radiasi panas dari udara dapat memengaruhi kenyamanan di tempat kerja.

3. Sirkulasi udara

Untuk mencapai sirkulasi udara yang memadai, perlu disediakan ventilasi yang baik. Tanaman di sekitar tempat kerja juga dapat membantu menyediakan udara segar dan memberikan kesegaran bagi karyawan.

4. Musik ditempat kerja

Menurut pakarnya, pemutaran musik yang sesuai dengan suasana, waktu, dan lokasi kerja dapat memotivasi karyawan. Oleh karena itu, pemilihan lagu perlu dilakukan secara cermat untuk menciptakan lingkungan yang sesuai.

5. Keamanan

Keamanan di tempat kerja menciptakan rasa ketenangan dan kenyamanan, yang pada gilirannya dapat mendorong semangat kerja karyawan.

6. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang jelas dan baik dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan serta pengembangan karir mereka di perusahaan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Meningkatkan kedisiplinan merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Produktivitas akan meningkat apabila terdapat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin karyawan memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam seluruh upaya peningkatan produktivitas.

Disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh para manajer dan atasan untuk berinteraksi dengan anggota staf dalam upaya membujuk mereka untuk mengubah perilaku mereka dan untuk meningkatkan kesadaran mereka dalam mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan (Rivai 2005). Disiplin kerja mengharuskan orang bertanggung jawab atas tanggung jawab dan nilai-nilai mereka, hal ini merupakan komponen yang sangat penting. Sutrisno (2015) mengatakan. Derajat disiplin kerja merupakan komponen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena paling berpotensi meningkatkan produktivitas pegawai. Semakin unggul disiplin kerja maka semakin besar kemungkinan tercapainya. (Elisa et al., 2018)

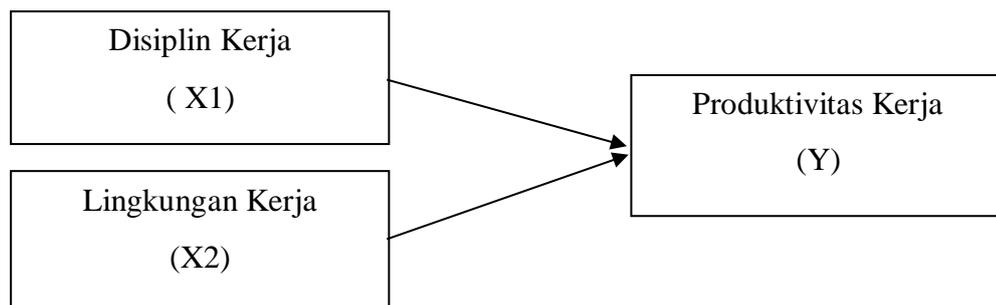
Dampak serupa dapat terlihat di tempat kerja suasana yang bersahabat dan penuh semangat akan sangat meningkatkan antusiasme staf untuk mencapai tujuan organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Mengingat suasana kerja yang positif mempunyai kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka lingkungan kerja dipandang sebagai komponen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Sinaga, 2016).

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, seperti kondisi kantor yang nyaman dan fasilitas yang memadai, serta aspek psikologis, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan mental anggota polisi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas mereka.

Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, penting bagi manajemen kepolisian untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor ini secara bersama-sama. Melalui kebijakan yang mendukung disiplin kerja yang baik

dan perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja, institusi kepolisian dapat memastikan bahwa anggota polisinya dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam menjaga keamanan dan pelayanan publik.

B. Kerangka Teori



C. Hipotesis

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan data statistik dan algoritma tertentu. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian melibatkan penggunaan data numerik dalam bentuk skor, nilai, peringkat, atau frekuensi. Jenis data ini kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian tertentu dan untuk memprediksi bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. (Arikunto, 2007)

2. Identifikasi Variabel

Proses identifikasi variabel harus dilakukan setelah perumusan masalah penelitian, selesainya tinjauan pustaka, dan perumusan hipotesis. Hal ini disebabkan karena variabel merupakan konsep yang harus disempurnakan dan diberi bentuk baru agar dapat dikuantifikasi dan diterapkan dalam konteks praktis (Nazir, 2003). Variabel adalah sifat atau fitur yang dapat diukur atau diamati pada seseorang atau suatu organisasi. Biasanya, variabel berbeda antara dua kategori atau lebih. (Creswell, 2010)

- a. Variabel Bebas (*Independent variable*) atau variabel X merupakan variabel yang dapat menyebabkan, mempengaruhi, atau berdampak pada hasil. Lingkungan kerja dan disiplin kerja digunakan sebagai variabel penelitian independen.
- b. Variabel Terikat (*Dependent variable*) yang bergantung pada variabel bebas disebut variabel terikat, atau variabel Y. Menurut Creswell (2010), variabel terikat ini merupakan hasil kali pengaruh faktor-faktor bebas. Produktivitas kerja merupakan variabel terikat penelitian.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian untuk memahami signifikansi masing-masing variabel sebelum dianalisis, termasuk asal muasal instrumen dan sumber pengukurannya. Sujarweni (2019) Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah anggota polisi yang mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target dan sesuai dengan kemampuannya. indikator pada skala ini mengacu pada teori simamora (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

b. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah keterampilan yang dikembangkan setiap petugas polisi dari waktu ke waktu yang memungkinkan mereka mengikuti pedoman dan penilaian yang ditetapkan. Levine & Lateiner dalam Soedjono (2002) memasukkan keteraturan dan ketepatan waktu, mengikuti aturan, menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja, serta menyelesaikan tugas dengan sikap positif sebagai komponen disiplin kerja.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi anggota polisi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Septianto (2010) mengemukakan indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekelompok hal atau orang yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya diambil kesimpulan. (Sujarweni, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 485 subjek

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Menurut Sugiyono (2008) Sampel yg baik yaitu antara 30-500 responden. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Insidental / Accidental Sampling*. *Sampling Insidental / Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja anggota polisi yang secara kebetulan mengisi google form peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang anggota polisi yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2014) adalah suatu metode pengumpulan data yang pesertanya diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada anggota polisi, meminta mereka menilai kinerja mereka pada skala Likert dan menjawab beberapa pertanyaan tentang motivasi kerja, budaya perusahaan, dan kinerja secara keseluruhan. Arikunto (2007) mengartikan skala sebagai pernyataan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data

dari responden. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala Likert adalah sistem penilaian yang digunakan untuk mengukur keyakinan, disposisi, atau tindakan responden sehubungan dengan pertanyaan tertentu.

Skala produktivitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Untuk mengumpulkan data ini, peserta diminta menilai kinerja mereka sendiri menggunakan pilihan yang tersedia. Alternatif jawaban diubah sehingga memberikan empat (empat) pilihan yang berbeda: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Tujuan dari penghapusan opsi respons netral adalah untuk mencegah respons subjek yang mengelompok, yang menimbulkan kekhawatiran bahwa informasi mengenai perbedaan responden mungkin kurang memberikan wawasan. (Azwar, 2010)

1. Skala Produktivitas Kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel produktivitas kerja dengan menggunakan skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2004) dengan mengemukakan 3 aspek Produktivitas kerja. Skala produktivitas kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2019) dan disusun berdasarkan model skala likert.

2. Skala Disiplin Kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel disiplin kerja dengan menggunakan skala disiplin kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Latainer dan Levine (1985) dengan mengemukakan 4 aspek disiplin kerja. Skala disiplin kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Faiz, 2018) dan disusun berdasarkan model skala likert.

3. Skala Lingkungan Kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel lingkungan kerja dengan menggunakan skala lingkungan kerja yang disusun berdasarkan teori

yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) dengan mengemukakan 3 indikator lingkungan kerja. Skala lingkungan kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dikukan oleh (Mahardiawanto, 2013) dan disusun berdasarkan model skala likert.

6. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas memegang peran penting dalam menentukan kualitas suatu instrumen pengukuran karena tingkat kepercayaan yang dapat diberikan kepada hasil penelitian sangat bergantung pada sejauh mana alat ukur tersebut valid dan dapat diandalkan. Kemampuan untuk mendapatkan hasil pengukuran yang tepat dan akurat juga bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran tersebut.(Azwar, 2010)

a. Validitas

Sejauh mana suatu alat pengukur melakukan fungsi pengukurannya secara akurat disebut validitasnya. Apabila alat ukur tersebut memenuhi tujuan yang telah ditetapkan atau menghasilkan data yang sesuai dengan penilaian, maka tes atau alat ukur tersebut dikatakan mempunyai validitas yang tinggi (Azwar, 2010). Tingkat kesesuaian antara kesimpulan yang diambil dari temuan penelitian dengan keadaan sebenarnya di lapangan disebut validitas. Nilai korelasi aitem-total yang disesuaikan setiap item pertanyaan memberikan wawasan kajian validitas setiap item pertanyaan (Azwar, 2010). Dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows* dan pendekatan korelasi product moment Pearson, nilai validitas item. Kriteria validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pernyataan Azwar (2010) yang menyatakan bahwa item dikatakan sah jika koefisien korelasi product moment lebih besar dari 0,3 dan tidak valid jika kurang dari 0,3.

1) Skala Disiplin Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, yang dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS 25 for Windows*, menunjukkan bahwa :

Tabel 3. 1 Skor Uji Validitas Skala Disiplin Kerja

NO Aitem	Corrected item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.703	0,3	Valid
2	.767	0,3	Valid
3	.569	0,3	Valid
4	.777	0,3	Valid
5	.777	0,3	Valid
6	.713	0,3	Valid
7	.673	0,3	Valid
8	.698	0,3	Valid
9	.771	0,3	Valid
10	.582	0,3	Valid
11	.386	0,3	Valid
12	.033	0,3	Tidak Valid
13	.083	0,3	Tidak Valid
14	.307	0,3	Valid
15	.014	0,3	Tidak Valid
16	.050	0,3	Tidak Valid
17	.499	0,3	Valid
18	.569	0,3	Valid
19	.694	0,3	Valid
20	.754	0,3	Valid
21	.566	0,3	Valid
22	.587	0,3	Valid
23	.698	0,3	Valid
24	.694	0,3	Valid
25	.728	0,3	Valid
26	.117	0,3	Tidak Valid
27	-.322	0,3	Tidak Valid
28	-.339	0,3	Tidak Valid
29	-.502	0,3	Tidak Valid
30	.642	0,3	Valid

Setelah uji coba dilakukan, dari 30 item yang diberikan, 22 item terbukti valid dan 8 item tidak valid. Sebagai hasilnya, skala disiplin kerja terdiri dari 22 item yang valid.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Disiplin Kerja

No	aspek	indikator	Aitem valid	Aitem tidak valid
1	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Konsisten dalam bekerja	1, 6, 7, 19	
		Bekerja tepat waktu	5, 9, 17, 18	15, 16
2	Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian dan jam kerja	4, 10, 11, 14	29
		Mematuhi atasan	2	26, 28
3	Kualitas dan kuantitas kerja	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	3, 30	12
		Menjalankan pekerjaan secara maksimal	8, 20, 21	27
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	22, 24	13
		Semangat dalam bekerja	23, 25,	
Total			22	8

2) Skala Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows, menunjukkan bahwa :

Tabel 3. 3 Skor Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja

NO Aitem	Corrected item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.655	0,3	Valid
2	.772	0,3	Valid
3	.773	0,3	Valid
4	.627	0,3	Valid
5	.744	0,3	Valid
6	-.258	0,3	Tidak Valid
7	.801	0,3	Valid
8	.626	0,3	Valid
9	.639	0,3	Valid
10	.703	0,3	Valid
11	.751	0,3	Valid
12	.562	0,3	Valid
13	.731	0,3	Valid
14	.723	0,3	Valid
15	.757	0,3	Valid
16	-.040	0,3	Tidak Valid
17	-.238	0,3	Tidak Valid

Setelah uji coba dilakukan, dari 17 item yang disebarkan, 14 di antaranya terbukti valid sedangkan 3 lainnya tidak valid. Oleh karena itu, skala lingkungan kerja terdiri dari 14 item yang valid.

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Lingkungan Kerja

No	Indikator	Aitem valid	Aitem tidak valid
1	Suasana kerja	1, 5, 9, 10	17
2	Hubungan dengan rekan kerja	3, 2, 11, 14, 15	6
3	Tersedianya fasilitas kerja	4, 8, 7, 12, 13,	16
	Total	14	3

3) Skala Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja, yang dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS 25 for Windows*, menunjukkan bahwa :

Tabel 3. 5 Skor Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

NO Aitem	Corrected item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.403	0,3	Valid
2	.303	0,3	Valid
3	.312	0,3	Valid
4	.349	0,3	Valid
5	.522	0,3	Valid
6	.189	0,3	Tidak Valid
7	.392	0,3	Valid
8	.372	0,3	Valid
9	.618	0,3	Valid
10	.178	0,3	Tidak Valid
11	.045	0,3	Tidak Valid
12	.558	0,3	Valid
13	.041	0,3	Tidak Valid
14	.691	0,3	Valid
15	.015	0,3	Tidak Valid
16	.421	0,3	Valid
17	.249	0,3	Tidak Valid
18	.329	0,3	Valid
19	.465	0,3	Valid
20	.181	0,3	Tidak Valid
21	.427	0,3	Valid
22	.401	0,3	Valid
23	.515	0,3	Valid
24	.099	0,3	tidak Valid
25	.419	0,3	Valid

Setelah uji coba dilakukan pada 25 item yang disebarkan, 17 di antaranya dinyatakan valid dan 8 lainnya tidak valid. Sebagai hasilnya, skala disiplin kerja terdiri dari 17 item yang valid.

Tabel 3. 6 *Blueprint* Produktivitas Kerja

No	Indikator	Aitem valid	Aitem tidak valid
1	Kuantitas kerja	1,2,3,5,12,23,4,7,8	6
2	Kualitas kerja	9,14,16,25	10,11,13,15
3	Ketepatan waktu	18,19,22,21,	17,20,24
	Total	17	8

b. Reliabilitas

Reliabilitas dapat dijelaskan sebagai tingkat kepercayaan terhadap suatu instrumen sebagai alat untuk mengumpulkan data. Keandalan suatu instrumen dapat dibuktikan ketika instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten atau serupa ketika diukur ulang dengan objek yang sama (Azwar, 2009).

Azwar (2009) menyatakan bahwa reliabilitas diukur dalam rentang antara 0 hingga 1,00. Tingkat reliabilitas semakin tinggi ketika koefisien mendekati 1,00, dan semakin rendah jika mendekati 0. Terdapat lima kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas (Guilford, 1956):

Tabel 3. 7 Kriteria Reliabilitas

Koefisien	Keterangan
0,810 – 1,000	Sangat reliabel
0,610 – 0,800	Reliabel
0,410 – 0,600	Cukup reliabel
0,210 – 0,400	Tidak reliabel
0,000 – 0,200	Sangat tidak reliabel

Pada penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode Alpha Cronbach. Perhitungannya dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows, dan berikut adalah hasil analisis uji reliabilitas.

Tabel 3. 8 Hasil reliabilitas skala produktivitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Skala	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Produktivitas kerja	0,721	Reliabel
Disiplin kerja	0,830	Sangat reliabel
Lingkungan kerja	0,737	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada ketiga skala menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, mendekati 1,00, yaitu pada skala produktivitas kerja dengan nilai Alpha Cronbach 0,721; skala disiplin kerja dengan nilai Alpha Cronbach 0,830; dan skala lingkungan kerja dengan nilai Alpha Cronbach

0,737. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap skala memiliki keandalan dalam mengukur tujuan pengukuran yang ditetapkan.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menjawab perumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji T untuk mengevaluasi signifikansi parameter individu dan uji F untuk menguji kecocokan model (uji F digunakan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS 25 for Windows*.

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menguraikan data hasil penelitian dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul, tanpa melakukan interpretasi atau membuat kesimpulan (Sugiyono, 2015). Data mentah yang telah dikumpulkan dianalisis melalui langkah-langkah berikut:

- a. Menghitung mean hipotetik (μ) dengan rumus :

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min}) \Sigma k$$

Keterangan:

μ : rata-rata hipotetik

$i \text{ max}$: skor maksimal

$i \text{ min}$: skor minimal

Σk : jumlah aitem

- b. Menghitung standar deviasi hipotetik (σ) dengan rumus :

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\text{max}} - X_{\text{min}})$$

Keterangan:

σ : standar deviasi hipotetik

X_{max} : skor maksimal subjek

X_{min} : skor minimal subjek

c. Kategorisasi

Kategorisasi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dapat dilihat melalui rumus berikut:

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$

2) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) $p > 0,05$, maka data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) $p < 0,05$, maka data penelitian dianggap tidak berdistribusi normal.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kevalidan dari hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Nugroho (2005), analisis regresi berganda adalah jenis analisis regresi yang melibatkan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

a : konstanta

X1 dan X2 : variabel bebas

b1 dan b2 : koefisien regresi

a. Uji T Parsial

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan dalam uji t mengacu pada nilai signifikansi (Sig) pada output Coefficients. Jika nilai (Sig) < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai (Sig) > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, sehingga hipotesis ditolak. Uji t juga dapat menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dimana hipotesis diterima jika t hitung > t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel, langkah pertama adalah menghitung derajat kebebasan (df) dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel (independen dan dependen).

Rumus uji t dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah populasi

r^2 = koefisien determinasi

(Sugiyono, 2015)

b. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji apakah dua variabel independen (X1: disiplin kerja dan X2: lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y: produktivitas kerja). Keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai

signifikansi (Sig) yang diperoleh dari output Anova. Jika nilai (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Sebaliknya, jika nilai (Sig) > 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Uji F juga dapat menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Hipotesis diterima jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang sesuai dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R^2 = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

(Sugiyono, 2015)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Polresta Malang Kota berperan sebagai lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Kota Malang, sebuah kota dengan iklim sejuk dan jumlah penduduk sekitar 874.890 orang. Selain terkenal sebagai destinasi wisata, Kota Malang juga merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur dengan tingkat dinamika yang tinggi. Hal ini menjadi tantangan bagi sekitar 840 anggota Polresta Malang Kota, yang terbagi dalam 3 bidang, 7 satuan, dan 5 polsek termasuk Polsek Blimbing, Klojen, Sukun, Kedungkandang, dan Karangploso, untuk memberikan pelayanan, perlindungan, dan pengayoman kepada masyarakat. Menghadapi perubahan zaman, anggota Polresta Malang Kota diharapkan dapat bertransformasi menjadi polisi yang presisi, yang memiliki sifat prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan. Meskipun jumlah anggotanya belum mencapai ideal dibandingkan dengan populasi warga Kota Malang, Polresta Malang Kota tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sambil memastikan kondisi keamanan dan ketertiban yang kondusif.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian telah mendapatkan izin dari instansi terkait untuk dilakukan selama satu minggu, yakni dari tanggal 3 Februari 2024 hingga 10 Februari 2024. Pada tanggal tersebut, peneliti berkoordinasi dengan bagian SDM Polresta Malang Kota dan menjelaskan teknis pelaksanaan penelitian. Penelitian menggunakan Google Form sebagai platform

untuk menyebarkan kuesioner kepada responden. Link kuesioner dibuka mulai tanggal 8 Februari 2024 dan ditutup pada tanggal 10 Februari 2024.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah subjek atau responden pada penelitian ini adalah 100 anggota polisi dari semua bagian/satuan/seksi.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Berdasarkan pengambilan data awal melalui observasi dan wawancara awal dengan beberapa Anggota Kepolisian, peneliti meminta data mengenai nama, usia, serta jumlah Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota dari Bapak Aipda Firman Pamuji selaku Dosen Pamong saat melakukan magang di Polresta Malang Kota. Selanjutnya, peneliti menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Skala penelitian tersebut kemudian disebar secara online menggunakan Google Form yang berisi skala disiplin kerja, skala lingkungan kerja, dan skala produktivitas kerja kepada Bapak Aipda Firman Pamuji. Setelah itu, skala tersebut juga disebar melalui grup chat WhatsApp Polresta Malang Kota.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan data dari masing-masing variabel yang diperoleh dari hasil penelitian. Sebelum membuat rentang kategorisasi data penelitian, penting untuk memperhatikan nilai minimum skor, maksimum skor, rata-rata, dan standar deviasi pada setiap variabel. Berikut adalah deskripsi data dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja berdasarkan hasil penelitian:

Tabel 4. 1 Deskripsi Statistic Skor Empirik

Variabel	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi
Disiplin Kerja	52	82	60,94	6,67
Lingkungan Kerja	36	56	42,58	2,93
Produktivitas Kerja	43	68	49,86	4,39

Berikut merupakan penjelasan dari data pada tabel diatas:

- a) Skala disiplin kerja, yang menggunakan metode Likert dengan rentang skor 1-4, memiliki skor terendah pada aitem sebesar 52 dan skor tertinggi sebesar 82. Rata-rata skor (mean) dari skala ini adalah 60,94, dengan standar deviasi sebesar 6,67.
- b) Skala lingkungan kerja, yang menggunakan metode Likert dengan rentang skor 1-4, memiliki skor terendah pada aitem sebesar 36 dan skor tertinggi sebesar 56. Rata-rata skor (mean) dari skala ini adalah 42,58, dengan standar deviasi sebesar 2,93.
- c) Skala produktivitas kerja, yang menggunakan metode Likert dengan rentang skor 1-4, memiliki skor terendah pada aitem sebesar 43 dan skor tertinggi sebesar 58. Rata-rata skor (mean) dari skala ini adalah 49,86, dengan standar deviasi sebesar 4,39.

2. Deskripsi Kategori Data

a. Deskripsi Sampel

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	89	89%
Perempuan	11	11%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah anggota polisi laki-laki yang menjadi subjek dalam penelitian ini mencapai 89 anggota atau 89%, sementara jumlah anggota polisi perempuan adalah 11 anggota atau 11%.

Tabel 4. 3 Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa kerja	Frekuensi	presentase
1-5 tahun	21	21%
6-10 tahun	21	21%
11-15 tahun	15	15%
16-20 tahun	15	15%
21-25 tahun	11	10%
26-30 tahun	11	11%
31-35 tahun	5	5%
36-40 tahun	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu 1-5 tahun berjumlah 21 orang, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 21 orang, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 15 orang, masa kerja 21-25 tahun berjumlah 11 orang, masa kerja 26-30 tahun berjumlah 11 orang, masa kerja 31-35 tahun berjumlah 5 orang dan masa kerja 36-40 tahun berjumlah 1 orang.

Tabel 4. 4 Rentang usia subjek penelitian

Rentang usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25	18	18%
26 – 30	15	15%
31 – 35	8	8%
36 – 40	15	15%
41 – 45	18	18%
46 – 50	16	16%
51 – 55	6	6%
56 – 60	4	4%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rentang usia anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu usia 20-25 tahun berjumlah 18 orang, rentang usia 26-30 tahun berjumlah 15 orang, rentang usia 31-35 tahun berjumlah 8 orang, rentang usia 36-40 tahun berjumlah 15 orang, rentang usia 41-45 tahun

berjumlah 18 orang, rentang usia 46-50 tahun berjumlah 16 orang, rentang usia 51-55 tahun berjumlah 6 orang dan rentang usia 56-60 tahun berjumlah 4 orang.

Tabel 4. 5 Divisi subjek penelitian

Divisi	Frekuensi	presentase
Bag. Operasional	3	3%
Bag. Perencana	4	4%
Bag. SDM	7	7%
Bag. Logistik	8	8%
Bag. Pengawasan	3	3%
Bag. Propam	7	7%
Bag. Humas	6	6%
Bag. SPKT	3	3%
Bag. Keuangan	2	2%
Bag. Intelkam	6	6%
Bag. Reskrim	10	10%
Bag. Resnarkoba	4	4%
Bag. Binmas	6	6%
Bag. Samapta	18	18%
Bag. Lalulintas	11	11%
Bag. TIK	2	2%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa divisi anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu bag. Operasional berjumlah 3, bag. Perencana berjumlah 4, bag.SDM berjumlah 7, bag. Logistic berjumlah 8, bag. Pengawasan berjumlah 3, bag. Propam berjumlah 7, bag. Humas berjumlah 6, bag. SPKT berjumlah 3, bag. Keuangan berjumlah 2, bag. Intelkam berjumlah 6, bag. Reskrim berjumlah 10, bag. Resnarkoba berjumlah 4, bag. Binmas berjumlah 6, bag. Samapta berjumlah 18, bag lalulintas berjumlah 11 dan bag. TIK berjumlah 2.

b. Deskripsi Kategori Data

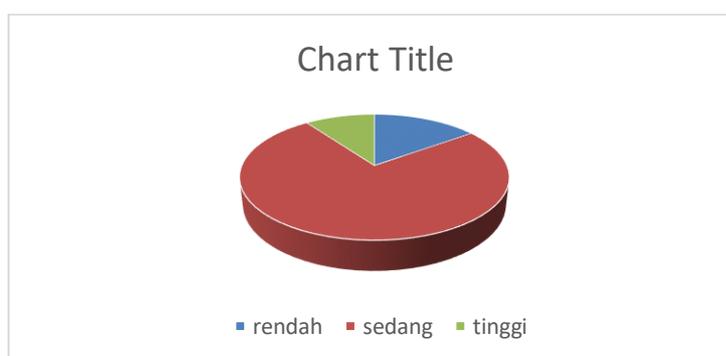
Untuk mengkategorikan tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja anggota polisi, peneliti melakukan kategorisasi data menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Berikut

adalah penjelasan mengenai kategorisasi data untuk masing-masing variabel:

Tabel 4. 6 Kategorisasi disiplin kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 45,51$	10	10%
Sedang	$39,65 \leq X < 45,51$	75	75%
Rendah	$X < 39,65$	15	15%
Total		100	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 10 subjek yang termasuk dalam kategori tinggi pada disiplin kerja, dengan persentase sebesar 10%. Selain itu, ada 75 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang pada disiplin kerja, yang mencakup 75% dari total subjek. Selain itu, terdapat 15 subjek yang termasuk dalam kategori rendah pada produktivitas kerja, dengan persentase sebesar 15%.



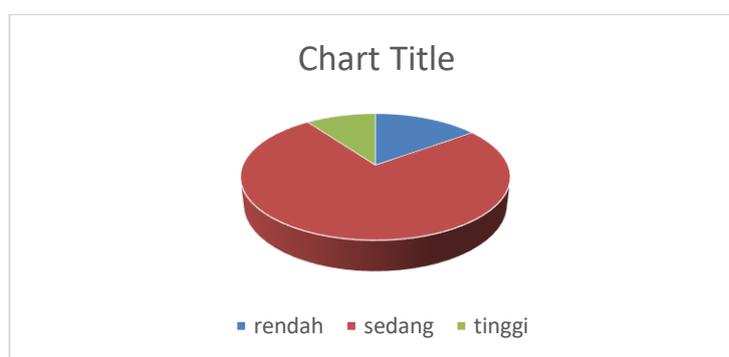
Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Disiplin Kerja

Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan bahwa Tingkat disiplin kerja anggota polisi terbanyak berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 7 Kategorisasi lingkungan kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 45,51$	15	15%
Sedang	$39,65 \leq X < 45,51$	75	75%
Rendah	$X < 39,65$	10	10%
Total		100	100%

Table diatas menunjukan bahwa terdapat 15 subjek yang termasuk dalam kategori tinggi pada lingkungan kerja, dengan persentase sebesar 15%. Selain itu, terdapat 75 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang pada lingkungan kerja, yang mencakup 75% dari total subjek. Selanjutnya, terdapat 10 subjek yang termasuk dalam kategori rendah pada lingkungan kerja, dengan persentase sebesar 10%.

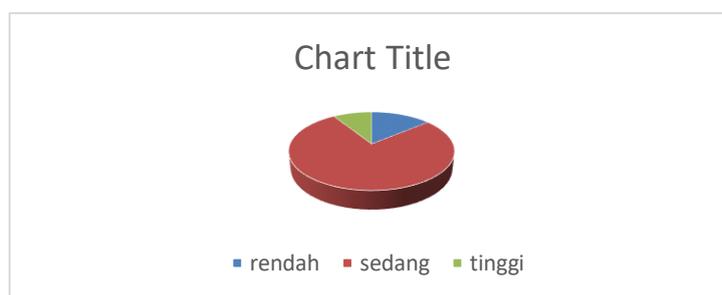
**Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Lingkungan Kerja**

Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan Tingkat lingkungan kerja anggota polisi terbanyak berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 8 Kategorisasi Produktivitas Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 54,24$	9	9%
Sedang	$45,46 \leq X < 54,24$	77	77%
Rendah	$X < 45,46$	14	14%
Total		100	100%

Table diatas menunjukan bahwa terdapat 9 subjek yang termasuk dalam kategori tinggi pada produktivitas kerja, dengan persentase sebesar 9%. Selain itu, terdapat 77 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang pada produktivitas kerja, yang mencakup 77% dari total subjek. Selanjutnya, terdapat 14 subjek yang termasuk dalam kategori rendah pada produktivitas kerja, dengan persentase sebesar 14%.



Gambar 4. 3 Diagram Kategorisasi Produktivitas Kerja

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan Tingkat produktivitas kerja anggota polisi terbanyak pada kategori sedang.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, analisis regresi harus memenuhi syarat atau asumsi klasik tertentu. Salah satu syarat untuk model regresi berganda yang baik adalah kebebasan dari asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan termasuk uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai Signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Sig. $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 9 Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov

	Variabel	Sig (P)	Status
X1	Disiplin Kerja	0.200	Normal
X2	Lingkungan kerja		
Y	Produktivitas kerja		

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual pada skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data menunjukkan korelasi yang linear. Keberadaan korelasi linear ini merupakan salah satu syarat penting untuk memastikan apakah data dapat dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Kriteria terpenuhinya hubungan linier adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Disiplin Kerja (Sig.)	Lingkungan Kerja (Sig.)
Produktivitas Kerja	0,000	0,000
Keterangan	Linier	Linier

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa hubungan antara variabel produktivitas kerja dengan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, dan hubungan antara variabel produktivitas kerja dengan variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hubungan tersebut memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki hubungan yang linear dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan melaksanakan uji t dan uji F. Tingkat kepercayaan hasil uji hipotesis adalah 95%, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

a. Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen ketika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi untuk menggambarkan hubungan antar variabel-variabel tersebut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Beta	Sig.
Konstanta	9,976	0,006
Disiplin kerja	0,474	0,000
Lingkungan kerja	0,258	0,022

Berdasarkan tabel tersebut, nilai konstanta (α) adalah 9,976. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (b_1) adalah 0,474, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (b_2) adalah 0,258. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,976 + 0,474X_1 + 0,258X_2$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas:

- 1) Nilai konstanta produktivitas kerja (Y) sebesar 9,976 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama-sama adalah 0, yaitu jika tidak ada

pengaruh dari kedua variabel tersebut, maka produktivitas kerja anggota polisi akan memiliki nilai sebesar 9,976.

- 2) Koefisien X_1 sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja anggota polisi sebesar 0,474, atau sekitar 47,4%. Sebaliknya, setiap penurunan 1% dalam variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja sebesar 47,4%.
- 3) Koefisien X_2 sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,258, atau sekitar 25,8%. Sebaliknya, setiap penurunan 1% dalam variabel lingkungan kerja (X_2) akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja sebesar 25,8%.

b. Uji T parsial

Untuk menguji hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2), peneliti menggunakan uji t parsial untuk mengevaluasi pengaruh variabel X_1 (disiplin kerja) dan variabel X_2 (lingkungan kerja) secara individu terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Keputusan berdasarkan uji t dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang relevan, maka terdapat bukti yang cukup untuk mendukung bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$ atau nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (hipotesis ditolak). Berikut ini adalah hasil dari uji t parsial:

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
Disiplin kerja	9.669	1.661	0.000
Lingkungan kerja	2.319		0.022

Berikut adalah penjelasan berdasarkan tabel di atas:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 9,669, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
- 2) Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,319, yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4. 13 Hasil RSquare Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	R	RSquare
1	.832 ^a	.692

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square adalah 0,692. Ini mengindikasikan bahwa variabel X1 (disiplin kerja) memberikan pengaruh sebesar 69,2% terhadap variabel Y (produktivitas kerja), sementara 30,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 14 Hasil RSquare Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	R	RSquare
1	.654 ^a	.428

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai R-Square adalah 0,428. Ini mengindikasikan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) memberikan pengaruh sebesar 42,8% terhadap variabel Y (produktivitas kerja), sementara 57,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F Simultan

Uji F Simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut: jika nilai Sig. < 0,05 atau nilai F hitung > nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05 atau nilai F hitung < nilai F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (hipotesis ditolak).

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1		
<i>Regression</i>		
<i>Residual</i>	117.906	0.000
Total		

Berdasarkan data di atas, nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai α (0,05). Selain itu, nilai F hitung sebesar 117,906 juga lebih

besar dari nilai F tabel sebesar 3,09. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar variabilitas dari produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Ini menggambarkan persentase kontribusi kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare
1	.842 ^a	.709

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 menunjukkan bahwa sekitar 70,9% dari variasi dalam produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Sementara itu, 29,1% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1) Tingkat Disiplin Kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (1985), disiplin kerja adalah kemampuan yang berkembang dalam individu pekerja, memungkinkan mereka untuk mematuhi keputusan dan aturan yang telah ditetapkan. Ada empat aspek utama dalam disiplin kerja, yaitu keteraturan dan ketepatan waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan, pencapaian jumlah dan kualitas kerja yang memadai, serta menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi.

Tingkat disiplin kerja seseorang tidak terbentuk secara mendadak, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Singodimedjo (dikutip dalam Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi yang diberikan, keteladanan dari pimpinan, keberadaan aturan yang jelas, pengawasan dari pimpinan, perhatian terhadap pegawai, dan kebiasaan yang mendukung disiplin berperan dalam membentuk disiplin kerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa di Polresta Malang Kota, 10% anggota polisi memiliki tingkat disiplin kerja tinggi, 75% memiliki tingkat sedang, dan 15% memiliki tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, anggota polisi di Polresta Malang Kota memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang. Disiplin kerja yang baik memungkinkan mereka untuk mengelola waktu dengan efektif, menghindari kecelakaan, dan meminimalkan kesalahan yang dapat merugikan.

Penelitian oleh Ariani, Ratnasari, & Tanjung (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan aturan yang berlaku, serta kemampuan mereka dalam mematuhi disiplin secara pribadi. Dengan demikian, meningkatkan disiplin kerja dapat meningkatkan profesionalisme, integritas, dan hubungan dengan masyarakat bagi polisi.

2) Tingkat Lingkungan Kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dia menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, termasuk suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja seperti penerangan, kelembaban, sirkulasi udara, musik di tempat kerja, keamanan, dan peraturan kerja (Sedarmayanti dalam Munawaroh, 2021).

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa di Polresta Malang Kota, 15% anggota polisi memiliki tingkat lingkungan kerja tinggi, 75% memiliki tingkat sedang, dan 10% memiliki tingkat rendah. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja di Polresta Malang Kota berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota polisi di sana merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerja mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Penelitian oleh Astuty, Firman, & Mustakin (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka menemukan bahwa lingkungan yang stabil dan kondusif memberikan pegawai rasa nyaman dan dorongan untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Studi oleh Budiman (2019) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di bagian sumber daya di Polresta Bandung. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi yang efektif, dan pengembangan profesional pegawai.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang sedang di Polresta Malang Kota memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja anggota polisi, membantu mereka untuk tetap produktif dan berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka sehari-hari.

3) Tingkat Produktivitas kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang

Simamora (2004) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara efektif dengan peningkatan kondisi mental yang positif selama jam kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja dari hari ke hari. Konsep ini meliputi tiga indikator utama: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan kerja.

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa di Polresta Malang Kota, 19% anggota polisi memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi, 77% memiliki tingkat sedang, dan 14% memiliki tingkat rendah. Ini

menunjukkan bahwa secara umum, produktivitas kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota berada pada kategori sedang. Hal ini menegaskan bahwa anggota polisi di sana menunjukkan tingkat produktivitas yang memadai dalam menjalankan tugas mereka untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah tersebut.

Studi yang dilakukan oleh Saifuddin (2018) mengonfirmasi bahwa tingkat produktivitas kerja yang sedang dapat memiliki variasi yang signifikan, di mana tidak semua karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh perubahan dalam prosedur kerja, perubahan teknologi, atau faktor internal dari karyawan itu sendiri, yang dapat mengakibatkan fluktuasi atau penurunan dalam produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, tingkat produktivitas kerja sedang yang diamati di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa anggota polisi di sana mampu menjaga kualitas kinerja mereka, meskipun terdapat tantangan yang dapat memengaruhi stabilitas produktivitas mereka.

4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi Polresta Malang

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota. Dalam regresi linier berganda, nilai β untuk variabel disiplin kerja adalah 0,474, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja anggota polisi tersebut. Hasil uji t parsial juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,669 > t$ tabel 1,661.

Secara keseluruhan, disiplin kerja menyumbang sebesar 69,2% terhadap variabilitas produktivitas kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Imroatul (Imma, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di industri makanan. Hal ini juga sejalan

dengan teori Panji Anaroga yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Munawaroh, 2021).

5) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Anggot Polisi Polresta Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh β sebesar 0,258 untuk variabel lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja anggota polisi Polresta Malang Kota. Uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,022 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,319 < t$ tabel 1,661, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota polisi tersebut.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja menyumbang sebesar 42,8% terhadap variabilitas kesiapan kerja, menunjukkan pengaruhnya terhadap tingkat stres kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inko Java Semarang. Teori Panji Anaraga juga mendukung bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena mereka merasa nyaman dan tidak bosan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti yang dilakukan di Polresta Malang Kota, untuk menciptakan kondisi yang mendukung agar anggota polisi merasa nyaman dan senang dalam bekerja.

6) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Malang

Berdasarkan hasil uji F simultan, di mana signifikansi untuk pengaruh bersama-sama dari X1 (disiplin kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) menunjukkan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $117,906 > F$ tabel $3,09$. Kedua hasil ini menegaskan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja anggota polisi di Polresta Malang. Hasil ini juga mengkonfirmasi bahwa hipotesis Ha1, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja anggota polisi di Polresta Malang, dapat diterima.

Berdasarkan analisis ini, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap variabilitas produktivitas kerja, sementara 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti kondisi fisik dan mental, pengalaman kerja, beban kerja, dan faktor lainnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Irfan (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Teori Panji Anoraga juga menekankan bahwa kualitas disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan secara lebih intensif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil :

1. Tingkat disiplin kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa Sebagian besar memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, itu artinya anggota polisi di Polresta Malang Kota bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta adanya aturan-aturan yang masih berlaku sehingga membuat pegawai harus bisa mendisiplinkan dirinya sendiri, hal ini juga membuat produktivitas kerja seorang pegawai akan menjadi lebih baik untuk kedepannya.
2. Tingkat lingkungan kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa Sebagian besar memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang, itu artinya anggota polisi di Polresta Malang Kota cenderung akan merasa cukup nyaman namun tetap terdorong untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mereka dapat menemukan keseimbangan yang baik antara produktivitas dan kesejahteraan pribadi.
3. Tingkat produktivitas kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa Sebagian besar memiliki tingkat produktivitas kerja yang sedang, itu artinya anggota polisi di Polresta Malang Kota cukup produktif dalam bekerja, serta upaya dan kinerja anggota polisi dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah kota Malang cukup menghasilkan hasil yang memadai.
4. Hasil dari *Rsquare* pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja memiliki *Rsquare* sebesar 69,2%. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada anggota polisi di Polresta Malang Kota.

5. Hasil dari *Rsquare* pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki *Rsquare* sebesar 42,8%. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada anggota polisi di Polresta Malang Kota
6. Hasil dari analisis koefisien determinasi, diperoleh *R Square* sebesar 0.709. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan sebesar 70,9% terhadap produktivitas kerja pada anggota polisi di Polresta Malang Kota.

B. Saran

1. Bagi Lembaga Polresta Malang

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh bahwa tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja berada dalam kategori sedang, itu artinya perlu ditingkatkan lagi terkait tingkat produktivitas kerja anggota. Pada variabel disiplin kerja aspek yang harus diperhatikan adalah aspek kepatuhan terhadap peraturan. Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan sejauh mana seorang anggota mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini merupakan fondasi penting dalam menjaga keteraturan, kedisiplinan, dan konsistensi dalam perilaku kerja. Menginternalisasi nilai-nilai kepatuhan, karyawan dapat memberikan kontribusi yang konsisten dan dapat diandalkan terhadap tujuan organisasi serta menjaga harmoni dalam interaksi antar karyawan dan dengan atasan.

Pada variabel lingkungan kerja aspek yang harus diperhatikan adalah aspek fasilitas kerja. Fasilitas kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas anggota. Kualitas fisik dari bangunan tempat kerja sangat mempengaruhi kondisi kerja sehari-hari. Bangunan yang kokoh dan terawat dengan baik tidak hanya menciptakan lingkungan yang aman tetapi juga meningkatkan kenyamanan bagi para anggota. Selain itu,

ketersediaan fasilitas dasar seperti toilet yang bersih, ruang istirahat yang nyaman, dan area untuk menyimpan makanan dan minuman juga sangat berpengaruh. Aspek fasilitas kerja yang diperhatikan dan ditingkatkan oleh lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dampaknya akan terasa pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas seluruh tim.

Pada variabel produktivitas kerja yang harus diperhatikan adalah aspek kuantitas kerja. Aspek kuantitas kerja menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Kuantitas kerja mencerminkan seberapa efisien dan produktif anggota dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam periode waktu tertentu. Aspek kuantitas kerja yang diperhatikan dengan baik, perusahaan dapat mengukur dan meningkatkan tingkat output yang dihasilkan oleh setiap anggota. Peningkatan kuantitas kerja akan mendukung efisiensi operasional perusahaan serta pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya kepada anggota polisi di Polresta Malang Kota.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Guna penelitian di masa mendatang dapat menambahkan keterhubungan variabel yang lebih kompleks. Karena masih terdapat banyak hal yang berhubungan dengan produktivitas selain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Guna penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada instansi yang lebih beragam dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu diharapkan untuk menambah ataupun mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada penelitian yang akan datang. Sebagai contoh variabel terikat lainnya adalah kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor-faktor lain mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas yang belum tercantum dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTKA

- Anaroga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Anaroga, P. (2000). *Manajemen Bisnis*. PT Rineka Cipta.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU Kelapa Sawit
- Ariani, D., Ratnasari, S., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Dimensi, Vol. 9*, 480-493.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuty, S., Firman, A., & Mustakin. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM EBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 3, No 1*, 47-60.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. PT Pustaka Pelajar.
- Budiman, L. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri pada Baian Sumber Daya (Bagsumda) di Polrestabes Bandung . *Skripsi, Universitas Widyatama*.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Deesign: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Elisa, N., Tewel, & Lumintang. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerag Provinsi Sulut. *Jurnal EBMA, 6(4)*.
- Faiz, A. N. (2018). Hubungan Antara Disiplin Kerja denan Konsep Diri pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran lamongan. *Skripsi, Uin Malang* , 136.
- Fauzi, H. (2019). Hubungan Budaya Kerja dengn Produktivitas Kerja Karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim bandar Lampung. *Skripsi, UIN Raden Intan Lampung*, 101.

- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Imma, I. H. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar. *Skripsi, IAIN tulungagung*.
- Irfan, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No.1*, 70-88.
- Komaruddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa-Sigma.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. . (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. . (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru.
- Mahardiawanto. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 151.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Nabella, A. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, gedung, agribisnis, dan taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusaha Batam*. *Jurnal Jumka*, 1, 30–39.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian* (5th ed.). Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). *PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERATI MEDAN*. *Jurnal EBMA*, 1, 162–167.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1),

21–30.

- Pratiwi, A. D. (2022). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada anggota Polisi di Polda Riau*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–124.
- Rismayadi, B. (2014). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Vol. 5, 2528–0597.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Safitri, E. (2013). Erma Safitri; *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja ... Jurnal Ilmiah Manajemen, 1*.
- Saifuddin. (2018). *Hubungan Antara Resilensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama*. Skripsi UIN Malang.
- Saleh, A. r. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi di PT. Inko java Semarang*. *Jurnal Among Makarti*, No. 21.
- Supriatna, A., Hajar, I., Mahrani, S., Madjid, R., & Putera, A. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI TENGGARA*. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Vol. 8, No. 1, 01-15.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator spbu bekasi pt pertamina retail*. 9(1).

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YPKN.
- simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi UI.
- Sinaga, S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau*. *Jurnal JOM FISIP*, 3(2).
- Sinaga, S. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan*. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2, 159–169.
- Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *SiNTESa*, 841–856.
- Soedjono, I. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru.
- Soekanto, soerjono. (2008). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum* (1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Pranada Media Grup.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta*, April.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Assalamualaikum Wr. Wb

Selamat Pagi/Siang/Sore

Perkenalkan nama saya Nanda Khairani Adillah mahasiswi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir saya yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA MALANG” Kuesioner ini dibuat sebagai data penelitian skripsi sebagai tugas akhir kuliah.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan kondisi saudara saat ini dan diharapkan diisi sejujur-jujurnya. Dalam pengisiannya tidak ada jawaban yang salah ataupun benar. Sesuai dengan kode etik Psikologi saya akan merahasiakan seluruh data pribadi dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi, sehingga dalam pengerjaan kuesioner ini data responden terjaga kerahasiannya.

Kriteria untuk pengisian kuesioner yaitu:

1. Laki-laki/Perempuan
2. Anggota polisi di Polresta Malang

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya. Semoga kebaikan anda menjadi nilai ibadah dan mendapatkan balasan kebaikan, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Nanda Khairani Adillah

LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fps.uin-malang.ac.id

No. : 226 /FPsi.1/PP.009/2/2024
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

06 Februari 2024

Kepada Yth.

Kepala POLRESTA Malang Kota

**Jl. Jaksa Agung Suprpto No.19, Samaan, Kec. Klojen,
Kota Malang, Jawa Timur 65112**

di

Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: NANDA KHAIRANI ADILLAH / 200401110247
Tempat Penelitian	: POLRESTA Malang Kota
Judul Skripsi	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA MALANG
Dosen Pembimbing	: 1. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog 2. Andik Rony Irawan, M.Si.
Tanggal Penelitian	: 08-02-2024 s.d 10-02-2024
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

LAMPIRAN 3 BLUEPRINT SKALA PSIKOLOGI

Tabel lampiran 1.1 blueprint DISIPLIN KERJA

INDIKATOR	AITEM	NO. AITEM	
Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Setiap hari saya datang ke kantor lebih cepat dari teman saya	1	
	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu	5	
	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	6	
	Saya tidak pernah melupakan tugas dan tanggung jawab saya	7	
	Saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk instansi	9	
	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan	15	
	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga	16	
	Saya berusaha untuk masuk kerja sesuai peraturan	17	
	Jam kerja yang ada di instansi, saya manfaatkan dengan sebaik-baiknya	18	
	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas	19	
	Kepatuhan terhadap peraturan	Saya sangat menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan	2
		Saya berseragam lengkap sesuai dengan jadwal dan peraturan	4
		Dalam hal berpakaian, saya memakai pakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan peraturan	10
Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan		11	
Saya sering di tegur karna datang terlambat		14	
Saya di tegur oleh atasan karena hasil kerja saya mengecewakan		26	
Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan pada jangka waktu yang telah ditentukan		28	

	Bagi saya keterlambatan adalah hal yang biasa	29
Kualitas dan kuantitas kerja	saya mengkoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan	3
	Saya akan menyerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal	8
	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa	12
	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	20
	Saya tidak pernah mengeluh ketika bekerja	21
	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	27
	saya selalu mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja saya	30
Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Saya selalu meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengelusi kembali	13
	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	22
	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan secepat mungkin	24
	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	23
	Saya membuat jadwal khusus untuk pekerjaan yang diberikan kepada saya, agar tidak ada pekerjaan yang terlupakan	25

Tabel lampiran 1.2 blueprint LINGKUNGAN KERJA

INDIKATOR	AITEM	No. Aitem
Suasana kerja	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	1
	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	5
	Saya sudah merasa aman dalam bekerja	9
	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	10
	Saya merasa ada kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas saya	17
Hubungan dengan rekan kerja	Kerjasama antar rekan kerja sudah terjalin sangat baik	3
	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan	2
	Hubungan dengan beberapa rekan kerja tidak mendukung kerja sama tim	6
	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja positif memengaruhi produktivitas saya	11
	Rekan kerja bersedia membantu ketika saya membutuhkan dukungan	14
	Kami memiliki komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama	15
Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya	4
	Saya sepakat dengan penggunaan sistem absen sidik jari	8

Fasilitas kantor tidak didesain dengan baik/rapi, sehingga memengaruhi produktivitas dan kenyamanan kami	7
Ruang penyimpanan dan fasilitas untuk mengelola dokumen dan barang-barang pekerjaan tersedia dengan baik	12
Fasilitas kantor ini mudah diakses dan dirawat dengan baik	13
Pemeliharaan fasilitas kerja kami terkadang lambat atau tidak memadai	16

Tabel lampiran 1.3 blueprint PRODUKTIVITAS KERJA

INDIKATOR	AITEM	NO. AITEM
Kuantitas kerja	saya mampu bekerja dan menghasilkan yang dicapai lebih baik	1
	Saya mampu meningkatkan pendapat	2
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target	3
	Saya sering gelisah bila diawasi pada saat melakukan pekerjaan	6
	Saya kadang-kadang tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan	8
	Saya sangat puas jika pekerjaan berhasil sesuai target	12
	Saya sering merasa stres saat melakukan pekerjaan di kantor	7
	Hasil pekerjaan saya sering dikoreksi oleh pimpinan	4
	Saya mampu meningkatkan hasil kerja	23
	Saya senang dalam melakukan pekerjaan	5
Kualitas kerja	Saya memeriksa pekerjaan sebelum menyerahkan kepada pimpinan	9
	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target	10
	Komputer sering rusak ketika saya menggunakannya	11
	Saya suka membantah bila diberikan tugas	13
	Saya kadang-kadang melakukan pelanggaran	15

	pada saat melakukan tugas	
	Saya berpedoman pada petunjuk yang ada dalam melakukan tugas	14
	Saya merasa nyaman pada saat bekerja	16
	Saya melakukan pelayanan dengan baik	25
Ketepatan waktu	Saya mematikan alat-alat listrik bila tidak digunakan	18
	Saya tetap tenang walaupun tugas menumpuk	19
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas	22
	Saya pulang kantor sebelum waktunya tanpa alasan	17
	Saya jenuh pada saat melaksanakan tugas	20
	Saya patuh diberi nasehat dari atasan karena jarang masuk kantor	21
	Saya sering menggunakan kendaraan dinas untuk bersantai	24

Lampiran 4 Skala Disiplin Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Setiap hari saya datang ke kantor lebih cepat dari temen saya				
2.	Saya sangat menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan				
3.	saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan				
4.	Saya berseragam lengkap sesuai dengan jadwal dan peraturan				
5.	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu				
6.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan				
7.	Saya tidak pernah melupakan tugas dan tanggung jawab saya				
8.	Saya akan menyerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal				
9.	Saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk instansi				
10	Dalam hal berpakaian, saya memakai pakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan peraturan				

11.	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan				
12.	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa				
13.	Saya selalu meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengulangi kembali				
14.	Saya sering di tegur karna datang terlambat				
15.	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan				
16.	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				
17.	Saya berusaha untuk masuk kerja sesuai peraturan				
18.	Jam kerja yang ada di instansi, saya manfaatkan dengan sebaik-baiknya				
19.	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas				
20.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu				
21.	Saya tidak pernah mengeluh ketika bekerja				
22.	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan				
23.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja				
24.	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan secepat mungkin				
25.	Saya membuat jadwal khusus untuk pekerjaan yang diberikan kepada saya, agar tidak ada pekerjaan yang terlupakan				
26.	Saya di tegur oleh atasan karena hasil kerja saya mengecewakan				

27	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
28.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan pada jangka waktu yang telah ditentukan				
29.	Bagi saya keterlambatan adalah hal yang biasa				
30.	saya selalu mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja saya				

Lampiran 5 Skala Lingkungan Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada				
2.	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan				
3.	Kerjasama antar rekan kerja sudah terjalin sangat baik				
4.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya				
5.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik				
6.	Hubungan dengan beberapa rekan kerja tidak mendukung kerja sama tim				
7.	Fasilitas kantor tidak didesain dengan baik/rapi, sehingga memengaruhi produktivitas dan kenyamanan kami				
8.	Saya sepakat dengan penggunaan sistem absen sidik jari				
9.	Saya sudah merasa aman dalam bekerja				
10.	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				

11.	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja positif memengaruhi produktivitas saya				
12.	Ruang penyimpanan dan fasilitas untuk mengelola dokumen barang-barang pekerjaan tersedia dengan baik				
13.	Fasilitas kantor ini mudah diakses dan dirawat dengan baik				
14.	Rekan kerja bersedia membantu ketika saya membutuhkan dukungan				
15.	Kami memiliki komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama				
16.	Pemeliharaan fasilitas kerja kami terkadang lambat atau tidak memadai				
17.	Saya merasa ada kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas saya				

Lampiran 6 Skala Produktivitas Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	saya mampu bekerja dan menghasilkan yang dicapai lebih baik				
2.	Saya mampu meningkatkan pendapat				
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target				
4.	Hasil pekerjaan saya sering dikoreksi oleh pimpinan				
5.	Saya senang dalam melakukan pekerjaan				
6.	Saya sering gelisah bila diawasi pada saat melakukan pekerjaan				
7.	Saya sering merasa stres saat melakukan pekerjaan di kantor				
8.	Saya kadang-kadang tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan				
9.	Saya memeriksa pekerjaan sebelum menyerahkan kepada pimpinan				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target				
11.	Komputer sering rusak ketika saya menggunakannya				
12.	Saya sangat puas jika pekerjaan berhasil sesuai target				
13.	Saya suka membantah bila diberikan tugas				

14.	Saya berpedoman pada petunjuk yang ada dalam melakukan tugas				
15.	Saya kadang-kadang melakukan pelanggaran pada saat melakukan tugas				
16.	Saya merasa nyaman pada saat bekerja				
17.	Saya pulang kantor sebelum waktunya tanpa alasan				
18.	Saya mematikan alat-alat listrik bila tidak digunakan				
19.	Saya tetap tenang walaupun tugas menumpuk				
20.	Saya jenuh pada saat melaksanakan tugas				
21.	Saya patuh diberi nasehat dari atasan karena jarang masuk kantor				
22.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas				
23.	Saya mampu meningkatkan hasil kerja				
24.	Saya sering menggunakan kendaraan dinas untuk bersantai				
25.	Saya melakukan pelayanan dengan baik				

Lampiran 7 DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL DISIPLIN KERJA

Butir Soal Instrumen Disiplin Kerja																															
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	II	I2	I3																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	1	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	

3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3

Lampiran 8 DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Butir Soal Instrumen Lingkungan Kerja																
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2
4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	2
3	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	4	2
4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1
3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1

4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2
4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1
2	3	3	3	4	1	2	1	2	1	3	4	1	4	2	1	1
1	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1
4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	3	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2
2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1
2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2
1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1
1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1

Lampiran 9 DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

Butir Soal Instrumen Produktivitas Kerja																								
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	4	4	4	1	4
4	4	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4
3	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	4	2	4	2	2	3	3	3	1	4
4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	2	1	3	4	4	1	2
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4
3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4

4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3
4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4
2	3	3	3	4	1	2	1	2	1	3	4	1	4	2	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1
1	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	4
4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1
3	3	1	3	3	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2	4	3	2	1	3	3	1	4
2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3
4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3
3	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	4	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	2	1	4	4	2	1	4
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	2	1	4
2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3
2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1
1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1
1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3

Lampiran 10 Uji Coba Variabel Disiplin Kerja

NO Aitem	Corrected item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.703	0,3	Valid
2	.767	0,3	Valid
3	.569	0,3	Valid
4	.777	0,3	Valid
5	.777	0,3	Valid
6	.713	0,3	Valid
7	.673	0,3	Valid
8	.698	0,3	Valid
9	.771	0,3	Valid
10	.582	0,3	Valid
11	.386	0,3	Valid
12	.033	0,3	Tidak Valid
13	.083	0,3	Tidak Valid
14	.307	0,3	Valid
15	.014	0,3	Tidak Valid
16	.050	0,3	Tidak Valid
17	.499	0,3	Valid
18	.569	0,3	Valid
19	.694	0,3	Valid
20	.754	0,3	Valid
21	.566	0,3	Valid
22	.587	0,3	Valid
23	.698	0,3	Valid
24	.694	0,3	Valid
25	.728	0,3	Valid
26	.117	0,3	Tidak Valid
27	-.322	0,3	Tidak Valid
28	-.339	0,3	Tidak Valid
29	-.502	0,3	Tidak Valid
30	.642	0,3	Valid

Lampiran 11 Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.655	0,3	Valid
2	.772	0,3	Valid
3	.773	0,3	Valid
4	.627	0,3	Valid
5	.744	0,3	Valid
6	-.258	0,3	Tidak Valid
7	.801	0,3	Valid
8	.626	0,3	Valid
9	.639	0,3	Valid
10	.703	0,3	Valid
11	.751	0,3	Valid
12	.562	0,3	Valid
13	.731	0,3	Valid
14	.723	0,3	Valid
15	.757	0,3	Valid
16	-.040	0,3	Tidak Valid
17	-.238	0,3	Tidak Valid

Lampiran 12 Uji Coba Variabel Produktivitas Kerja

NO Aitem	Corrected item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.403	0,3	Valid
2	.303	0,3	Valid
3	.312	0,3	Valid
4	.349	0,3	Valid
5	.522	0,3	Valid
6	.189	0,3	Tidak Valid
7	.392	0,3	Valid
8	.372	0,3	Valid
9	.618	0,3	Valid
10	.178	0,3	Tidak Valid
11	.045	0,3	Tidak Valid
12	.558	0,3	Valid
13	.041	0,3	Tidak Valid
14	.691	0,3	Valid
15	.015	0,3	Tidak Valid
16	.421	0,3	Valid
17	.249	0,3	Tidak Valid
18	.329	0,3	Valid
19	.465	0,3	Valid
20	.181	0,3	Tidak Valid
21	.427	0,3	Valid
22	.401	0,3	Valid
23	.515	0,3	Valid
24	.099	0,3	tidak Valid
25	.419	0,3	Valid

Lampiran 13 DATA PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA

Butir Soal Instrumen Disiplin Kerja																						JML
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	73
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	56
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	64
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	70
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	65
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	62
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	65
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	65
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	70
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	68
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	69
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	62
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	71
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	63

3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	68
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	64
2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	66
2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	68
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	66
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	67
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	65
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	58
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	59
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	59
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	55
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	61
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	53
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	59
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56

2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	54
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	53
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	53
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	53
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	54
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	59
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	66
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	54
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	62
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	52
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	53
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	53
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	52
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	58
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	55
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	56
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	55
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	53
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	59
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	52
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	52

3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	58
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	59
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	54
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	57
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	54
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	60
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	61
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	52
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	54
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	54
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	53
2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	55
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	68

Lampiran 14 DATA PENELITIAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Butir Soal Instrumen Lingkungan Kerja														Jml
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	14	
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	42
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	46
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	46
3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	44
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	44
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	45
3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	46

3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	44
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	43
3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	43
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	46
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	46
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	43
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	42
4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	45
3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	44
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	43
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	43
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	43
3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	44
3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	44

3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	43
3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	41
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	43
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	36
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	44
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	42
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	42
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39

4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	40
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	44
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	43
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	38
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	42
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	39
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	43
3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	44
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40

3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	43
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	39
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	43
3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	44
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	44
3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	43
2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	39
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	48

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	53	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	54	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	54	
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	55	
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	55	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	54	
4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	53	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53	
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	52	
3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	55	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	56	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	
3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	51	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	50	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	47	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	47	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	46	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	51	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48	
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47	
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49	

3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	50
3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	47
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46
3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	46
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	45
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	48
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	49
2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	45
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	43
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	53
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	44
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	50
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	52