

**ANALISIS DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
KANTOR CABANG MAKASSAR**

Disusun Oleh :

ERISKA KALLOLANGI

4519012081



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Erika Kallolangi

Stambuk : 4519012081

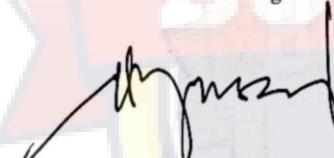
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

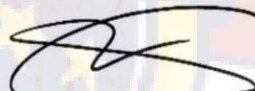
Program Studi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si


Dr. Chahyono, SE., M.Si

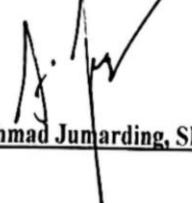
Mengetahui Dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa


Dr. Hj. Herminahaty Abu Bakar, SE, M.M

Ketua Program Studi
Manajemen


Ahmad Jumarding, SE, M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eriska Kallolangi

NIM : 4519012081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 14 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


Eriska Kallolangi
4519012081

KATA PENGANTAR

Syalom, Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberkati seluruh perjalanan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar”.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa tahun 2023. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan limpahan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua penulis, Thomas T. Kallolangi dan Halina yang telah memotivasi penulis untuk selalu maju dan selalu mendokan penulis disetiap langkah. Penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga untuk Mama dan Papa tercinta yang selalu sabar dan memberikan nasihat terbaik serta mendoakan dengan sungguh – sungguh demi kesuksesan penulis.
3. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST.,M.Si.

4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah mengajarkan banyak ilmu yang baik bagi penulis selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan arahan dengan sangat sabar dan baik, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini.
6. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu membantu dan memberi masukan kepada penulis. Terima kasih banyak atas waktu, ilmu, dan saran.
7. Bapak Prof. Dr. H.Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi penulis yang memberikan kritik, saran, waktu dan masukan dalam membimbing penyusunan penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk berdiskusi dan memberikan masukan maupun koreksi dalam skripsi ini.
8. Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi penulis yang telah memberikan kritik, saran, waktu dan masukan dalam membimbing penyusunan penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang telah memberikan izin riset kepada penulis.
10. Saudari-saudari tersayang penulis yang telah membantu dan selalu memberi penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang tiada hingga.

11. Teruntuk sahabat penulis Arikah Afriani terima kasih telah menemani bercerita keluh kesah disemester akhir ini, semangat juga sampai ujian akhir.

12. Dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih yang tiada hinggga.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan tersebut mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, penulis menyadari bahwa skripsi ini meskipun telah disusun dengan usaha semaksimal mungkin bukan hal yang mustahil bila terdapat kekurangan-kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati akan menerima setiap kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhir kata penulis berharap semoga dengan terselesainya laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Tuhan memberkati kita semua, amin.

Makassar, 24 Mei 2023

Penulis,



Eriska Kallolangi

4519012081



ABSTRAK

ERISKA KALLOLANGI. Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. (Dibimbing oleh Muhammad Yusuf Saleh dan Chahyono).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar di tunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 74,2% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

ERISKA KALLOLANGI. Analysis of Work Discipline, Work Ethic, and Work Environment on Employee Work Productivity at the Employment Social Security Administering Body for the Makassar Branch Office. (Guided by Muhammad Yusuf Saleh and Chahyono).

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work ethic, and work environment on employee work productivity at the Employment Social Security Administering Body for the Makassar Branch Office. The sample in this study were permanent employees of the Social Security Administrative Body for Employment at the Makassar Branch Office, totaling 31 people. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that work discipline, work ethic, and work environment have a significant effect on work productivity. The influence of work discipline, work ethic, and work environment on employee work productivity at the Employment Social Security Administering Body for the Makassar Branch Office is shown with a coefficient of determination of 0.742. This shows that the variables of Work Discipline, Work Ethic, and Work Environment as a whole have an influence of 74.2% on Work Productivity, while the remaining 25.8% is influenced by other variables not examined in this study.

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

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian | 8 |
| F. Sistematika Pembahasan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Deskripsi Teori..... | 10 |
| 1. Disiplin Kerja | 10 |
| 2. Etos Kerja | 12 |
| 3. Lingkungan Kerja | 14 |
| 4. Produktivitas Kerja..... | 18 |
| B. Penelitian Terdahulu | 23 |
| C. Kerangka Pikir | 24 |
| D. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Lokasi Penelitian | 28 |
| C. Populasi dan Sampel | 28 |
| D. Model Penelitian | 29 |
| E. Instrumen Penelitian | 31 |
| F. Variabel Penelitian | 31 |
| G. Jenis dan Sumber Data | 34 |

| | |
|---|-----------|
| H. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| I. Uji Validitas | 36 |
| J. Uji Reliabilitas | 37 |
| K. Uji Asumsi Klasik..... | 38 |
| L. Teknik Analisis Data..... | 39 |
| M. Defenisi Operasional..... | 42 |
| N. Jadwal Penelitian | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 46 |
| B. Hasil Penelitian | 54 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| BAB V PENUTUP | 81 |
| A. Kesimpulan | 81 |
| B. Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |

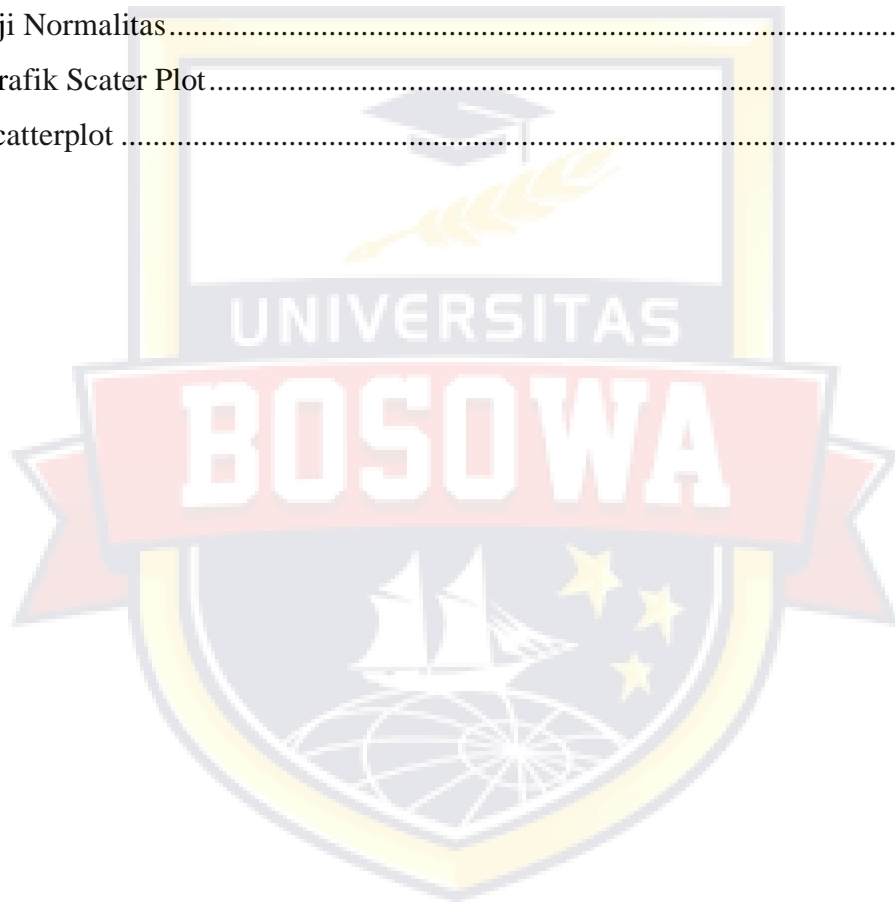


DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Peneliti Terdahulu | 23 |
| 3.1 Variabel Penelitian | 32 |
| 3.2 Skala Pengukuran Model Skala Likert..... | 36 |
| 3.3 Jadwal Penelitian | 45 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 57 |
| 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)..... | 58 |
| 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X2) | 59 |
| 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)..... | 61 |
| 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)..... | 62 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 64 |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 65 |
| 4.10 Hasil Uji Normalitas | 66 |
| 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 67 |
| 4.12 Hasil Uji Heteroskedastiditas | 68 |
| 4.13 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda..... | 69 |
| 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 71 |
| 4.15 Hasil Uji Signifikan Parsial (uji t)..... | 71 |
| 4.16 Hasil Uji Signifikan Simultan (uji F) | 73 |

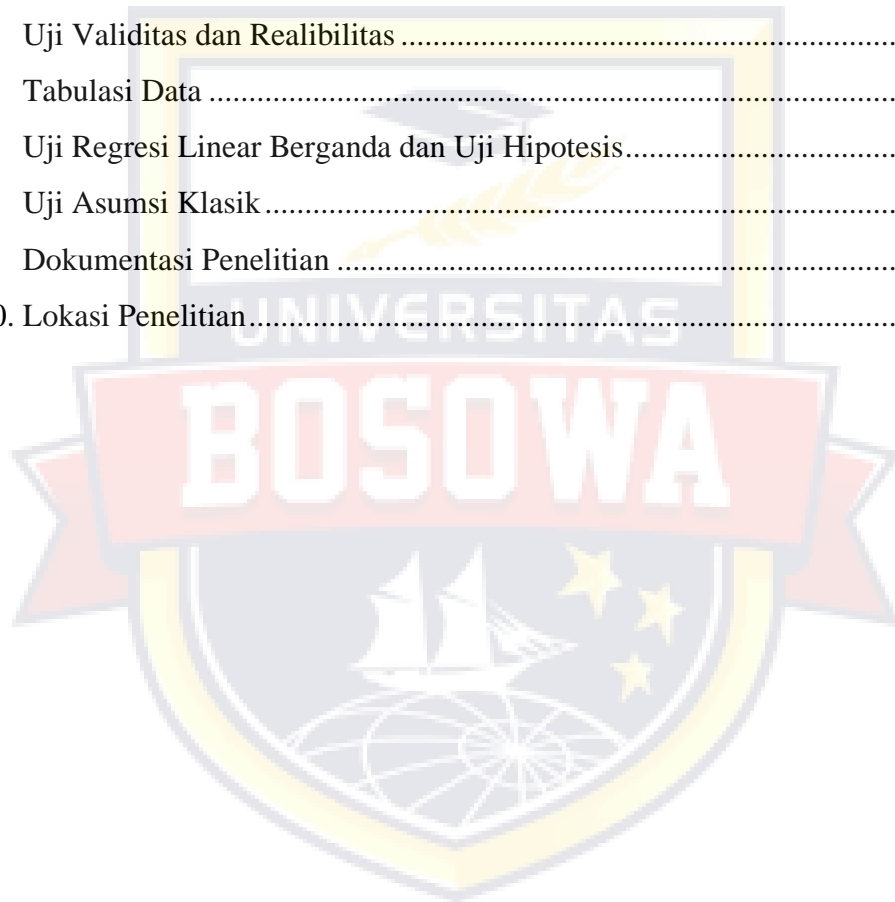
DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Pikir | 24 |
| 3.1 Model Penelitian | 30 |
| 4.1 Logo BPJS Ketenagakerjaan..... | 49 |
| 4.2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan..... | 52 |
| 4.3 Uji Normalitas..... | 66 |
| 4.4 Grafik Scater Plot..... | 67 |
| 4.5 Scatterplot | 69 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran : | Halaman |
|---|---------|
| 1. Surat Penelitian | 86 |
| 2. Balasan Surat Penelitian..... | 87 |
| 3. Kuesioner Penelitian | 88 |
| 4. Data Identitas Responden..... | 92 |
| 5. Uji Validitas dan Realibilitas | 93 |
| 6. Tabulasi Data | 97 |
| 7. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis..... | 101 |
| 8. Uji Asumsi Klasik..... | 103 |
| 9. Dokumentasi Penelitian | 105 |
| 10. Lokasi Penelitian..... | 106 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang tidak bias ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai (Hasanuddin Remmang, 2021).

Arianty et al (2016) menjelaskan sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut

berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapainya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Khair (2017) menjelaskan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapainya (Sukmawati Marjuni, 2015).

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga

kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Muhammad Yusuf Saleh 2019

Zainal et al (2014) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar Jl.Urip Sumoharjo merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 5 (lima) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki individu tetapi kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerja pun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut dan akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan diri dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi.

Masalah yang ditemukan penulis pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar Jl. Urip Sumoharjo Makassar yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang terlibat dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Masalah lain yaitu kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat kerja. Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah lain yang berkaitan dengan etos kerja yaitu sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri, memaksimalkan waktu kerja dengan bijak dan menyeimbangkan waktu bekerja. Ketika kita memiliki etos kerja yang baik, bukan hanya diri sendiri yang mendapatkan manfaatnya, melainkan juga orang lain. Hal

ini karena etos kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Sinamo (2011: 15) menjelaskan produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos karyawan yang tinggi pula.

Dalam suatu organisasi setiap orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan masing masing, bersaing untuk mencapai kepentingannya masing-masing dalam organisasi tersebut. Hal ini juga ditandai dengan perbedaan yang ada mengenai segala macam sifat dalam anggota organisasi, untuk itu seorang karyawan maupun manajer dituntut untuk cerdas mengetahui macam-macam karakter bawahan maupun rekan kerjanya, sehingga bisa berinteraksi dengan baik dan menjadi menjadi manajer yang mampu mengetahui arah pemikiran seluruh karyawan yang bekerja (Chahyono, 2023).

Objek penelitian ini adalah karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang, dahulu perusahaan ini dikenal sebagai Kantor Jamsostek tetapi sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Lingkungan kerja karyawan akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh

langsung terhadap proses produksi yang akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Mengingat betapa pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi pendorong dan motivasi penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar ?

4. Apakah disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat:

a. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi penerapan ilmu yang dapat ditulis penulis selama perkuliahan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

b. Bagi Perusahaan/Instansi

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya prodi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan yakni dengan melakukan survei kepada pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini mencakup disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membagi ke dalam 5 (lima) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan, penulis menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu: Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja, Hipotesis dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan serta tahap – tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum perusahaan lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahsan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:193) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia menaati semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketetapan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Aziz (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan disiplin kerja karyawan yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan dan ketercapaian target produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Mahanggoro (2018: 121) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja.

2) Etos Kerja

a) Pengertian Etos Kerja

Moeheriono (2014:35) menjelaskan etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang karyawan yang

memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dapat menyalurkan semangat kerja tersebut kepada tim, atasan bahkan teman-temannya. Indikator etos kerja yang profesional dapat dilihat dari seorang karyawan sebagai berikut (Sinamo, 2011):

- 1) Kerja dengan penuh syukur
- 2) Kerja dengan semangat

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

b) Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional terdiri dari 8 diantaranya adalah (Sinamo, 2011: 78):

- Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
- Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
- Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
- Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
- Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian.
- Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
- Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
- Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain adalah pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kerja pegawai yang ada di kantor. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari kantor.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ahmad (2018:99)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan

menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Danang (2015:38) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti dan Desi (2015:25) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:7):

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan 13 konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja

maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

g. Dekorasi di tempat kerja

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

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

4) Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan

oleh perusahaan (Aspiyah M dan Martono, 2016). Produktivitas adalah rasio dari keluar terhadap masukan yang merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa (Hery, 2019:45). Produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut (Wibowo, 2017:94).

Produktivitas kerja (Y) berasal dari bahasa Inggris yaitu product: result, outcome kemudian berkembang menjadi productive yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu (Busro, 2018: 339).

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Sutrisno (2013:102) menjelaskan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, dan manajemen, serta prestasi.

Mahanggoro (2018: 117) menyebutkan bahwa seseorang yang melakukan aktivitas bekerja dapat mengalami kondisi yang sangat dinamis yaitu terkadang memiliki semangat yang membara dan kadang sebaliknya bisa terjadi tidak adanya gairah dalam bekerja. Kondisi semacam ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja sangat bervariasi. Permasalahan produktivitas kerja lebih banyak melibatkan persoalan yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya input.

Mahanggoro (2018: 121) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.
- b. Faktor eksternal meliputi peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan serta situasi politik, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan, tingkat persaingan, dampak globalisasi.

c) Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009: 104) menjelaskan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk

mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu

merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

d) Pengukuran Produktivitas Kerja

Sinungan (1984 : 17) menjelaskan pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ravianto(1986 : 21) menjelaskan ada dua alat pengukuran produktivitas,yaitu :

- a. Physical productivity, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. Value productivity, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari karyawan sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Pengarang | Topik Penelitian | Metode | Hasil / Kesimpulan |
|----|-------------------------------------|--|---|---|
| 1. | Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013) | “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)” | Metode Kuantitatif | Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | Nano Ismanto (2005) | “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus” | Kuantitatif dengan metode deskriptif | Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja. |
| 3. | Rian Oztary Hardiansyah (2017) | “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)” | Asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. | Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. |
| 4. | Sahid Syaputra (2017) | “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | Metode Kuantitatif | semangat kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap |

| | | | | |
|----|------------------------|---|--------------------|---|
| | | Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk” | | produktivitas kerja. disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 5. | Kuntinurulaini (2018) | “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang” | Metode Kuantitatif | Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Albonhamonangan (2017) | “Pengaruh keterampilan upah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri karet nusantara Medan” | Metode Kuantitatif | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan upah. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. |

C. Kerangka Pikir

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai etos kerja yang tinggi dan didukung oleh disiplin yang tinggi, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan.

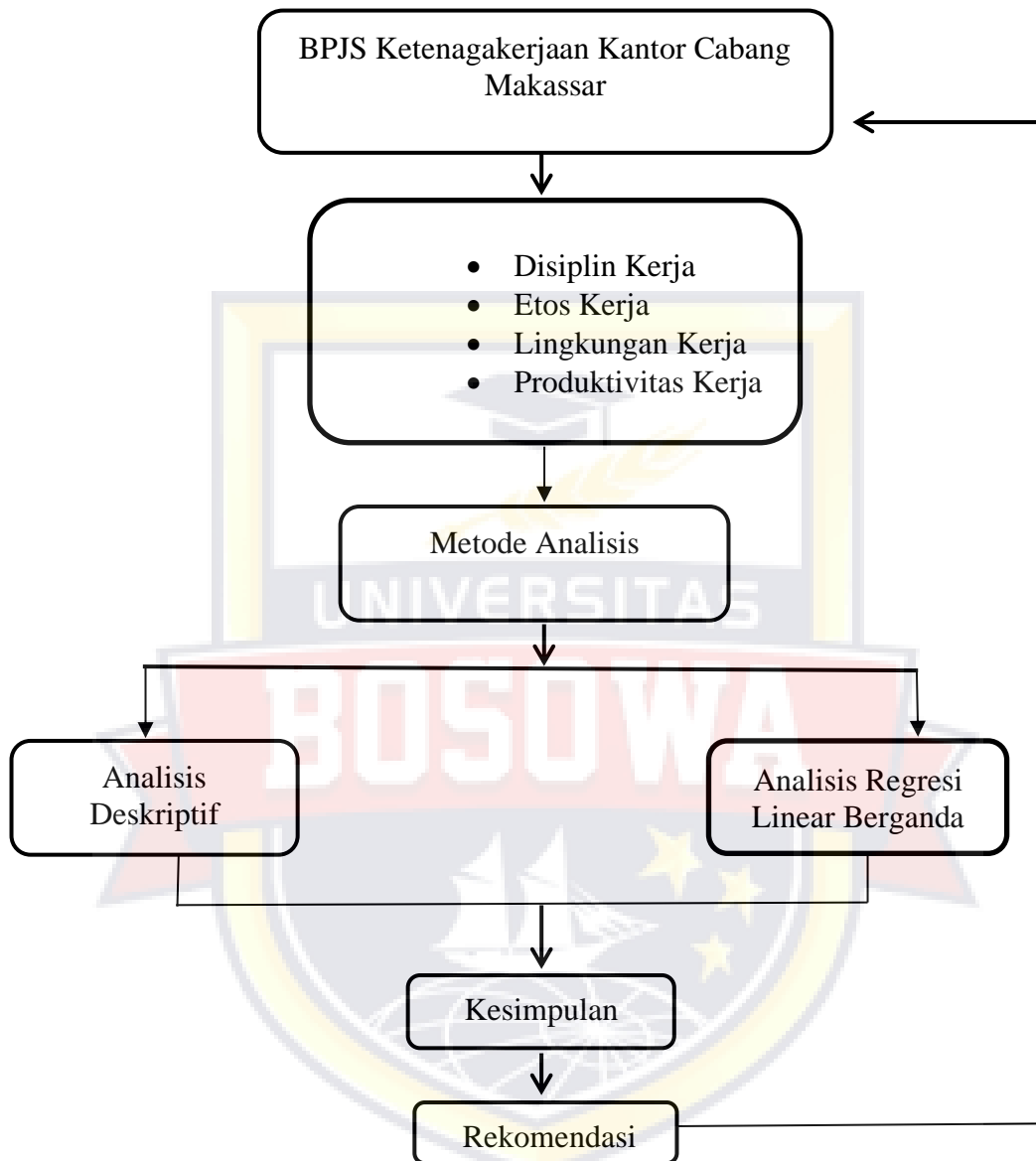
Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di

dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing - masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya disiplin kerja ,etos kerja, dan lingkungan kerja. Dengan adanya disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja sebagai variabel (X1), etos kerja sebagai variabel (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Sugiyono (2014: 93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti dapat menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
2. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
4. Diduga disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) produktivitas kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang terletak di Kota Makassar Jl. Urip Sumoharjo Km. 4,5, Pampang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Objek penelitian dilakukan pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret-Mei 2023.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti.

Hendryadi (2019:162-163) menjelaskan terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas.

- a. Populasi Terbatas (Finite Population) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).
- b. Populasi Tak Terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut tak terbatas atau tak terhingga.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang.

b. Sampel

Sugiyono (2018, hal. 131) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberian informasi.

D. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan kausal variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) seperti sebagai berikut.

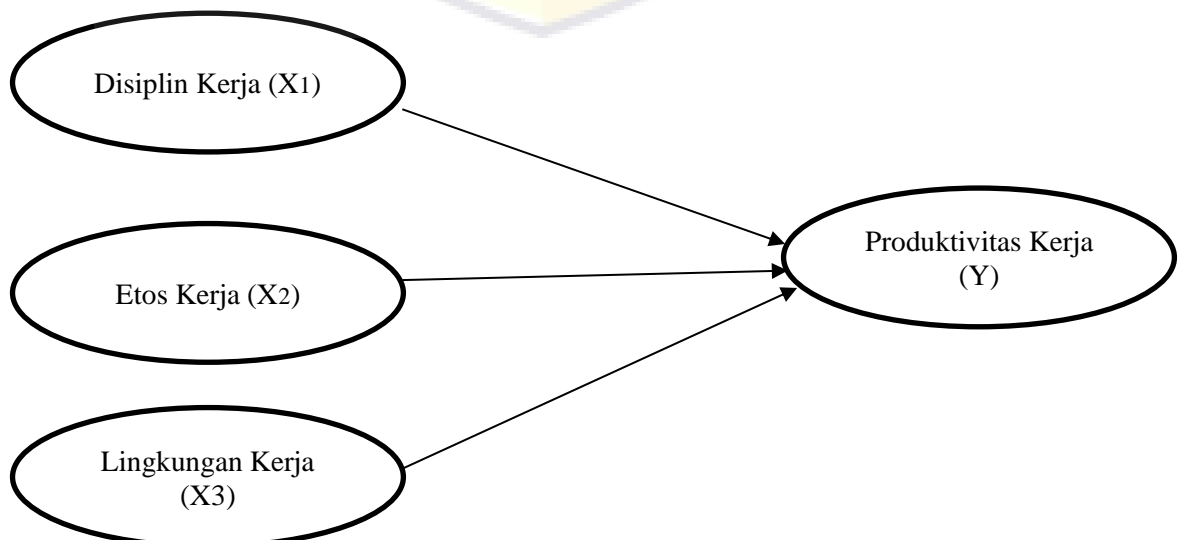
Variable yang digunakan adalah :

Variabel Independen : Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Variable Dependen : Produktivitas Kerja

- a. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009:193).
- b. Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya (Moehariono, 2014:35).
- c. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ahmad, 2018:99).
- d. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Aspiyah M dan Martono, 2016).

Gambar 3.1 Model Penelitian



E. Instrumen Penelitian

Semua penelitian melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian tersebut. Umumnya peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket/ kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

F. Variabel Penelitian

Siyoto dan Sodik (2015: 52) menjelaskan bahwa variabel bebas sering disebut independent, variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat atau dependent atau disebut variabel output, kriteria, konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas. Biasanya variabel terikat adalah kondisi yang hendak kita jelaskan. Dalam

eksperimen-eksperimen, variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasikan ("dimainkan") oleh pembuat eksperimen.

Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian :

a. Variabel Independent atau variabel bebas dalam penelitian terdiri dari :

1. Etos Kerja (X₁)
2. Disiplin Kerja (X₂)
3. Lingkungan Kerja (X₃)

b. Variabel Dependent atau variabel terikat dalam penelitian terdiri dari :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|----------------------------------|---|---|------------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | Disiplin kerja (X ₁) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Afandi (2016: 1) . | <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Teladan pimpinan • Balas Jasa • Keadilan • Waskat (Pengawasan melekat) • Sanksi/ Hukuman • Ketegasan • Hubungan Kemanusiaan Hasibuan (2012: 195) | Skala Likert |
| Etos Kerja (X ₂) | Etos Kerja (X ₁) adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas | <ul style="list-style-type: none"> • Kerja adalah rahmat. • Kerja adalah amanah. • Kerja adalah panggilan. | Skala Likert |

| | | | |
|-------------------------|--|--|--------------|
| | <p>seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja” Ginting (2016: 6).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kerja adalah aktualisasi. • Kerja adalah ibadah. • Kerja adalah seni. • Kerja adalah kehormatan. • Kerja adalah pelayanan. <p>Sinamo (2011: 78)</p> | |
| Lingkungan Kerja (X3) | <p>Lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang dibagi-bagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja Ahyari, 1998 :128)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/cahaya • Temperatur • Kelembaban • Sirkulasi udara • ditempat kerja • Kebisingan • Hubungan karyawan • Dekorasi • Musik • Keamanan <p>A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:7)</p> | Skala Likert |
| Produktivitas Kerja (Y) | <p>Produktivitas kerja (Y) berasal dari bahasa Inggris yaitu product: result, outcome kemudian berkembang menjadi productive yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Meningkatkan hasil yang dicapai • Semangat Kerja • Pengembangan Diri • Mutu • Efisiensi <p>Sutrisno (2009: 104)</p> | Skala Likert |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu Busro (2018: 339). | | |
|--|---|--|--|

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif untuk melakukan analisis tersebut.

a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dan berdasarkan Pra-penelitian yang saya lakukan, jumlah karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar adalah sebanyak 31 orang.

2. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun

kelompok, jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survei dan juga metode observasi. Metode survei ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke kantor untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada kantor tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

H. Teknik Pengumpulan Data

Juliandi et al (2015, hal. 131) menjelaskan teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik menggunakan Tanya Jawab, dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

2. Kuesioner

Kuesioner (daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklist, dengan opsi jawab sebanyak 5 dari setiap butir pertanyaan sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Model Skala Likert

| No. | Notasi | Keterangan | Skor |
|-----|--------|---------------------|------|
| 1. | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | S | Setuju | 4 |
| 3. | KS | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

I. Uji Validitas

Noor (2011: 132) menjelaskan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu

valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu significant, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.

J. Uji Reliabilitas

Timotius (2017: 75) menyebutkan bahwa reliabilitas berasal dari kata reliability, yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengukuran harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas untuk pembuktian hipotesis. Reliabilitas tercapai jika hasil pengukuran penelitian konsisten. Jika instrumen penelitian digunakan berulang-ulang, maka akan dihasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah alat ukur itu mampu mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten, ataupun tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu. Jika alat ukur sudah terbukti mengukur apa yang seharusnya diukur alat tersebut sudah memenuhi syarat reliabilitas. Teknik yang digunakan adalah Uji Alpha Cronbach's. asumsi yang digunakan instrumen ini ialah: "Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ " (Sudjatmoko, 2015 : 56).

K. Uji Asumsi Klasik

Ansolino, dkk (2016: 93) menjelaskan uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dapat dipergunakan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

a. Uji Normalitas

Ansolino, dkk (2016: 94) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel

penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Ansofino, dkk, 2016: 94). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ansofino, dkk (2016: 94) menjelaskan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

L. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

Sugiyono (2018, hal. 15) menjelaskan teknik analisis data adalah menguji dan menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini:

1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Etos Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

β_1 , β_2 dan β_3 : Koefisien regresi

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

2. Uji Hipotesis

Saefuddin, dkk (2009: 74) mengemukakan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentatif mengenai parameter peubah acak. Kata hipotesis berasal dari gabungan dua kata, yaitu (1) hipo yang berarti tersembunyi, dan (2) theses yang berarti pernyataan. Hipotesis menurut asal katanya berarti pernyataan mengenai sesuatu yang tersembunyi, sesuatu yang tidak diketahui kebenarannya secara pasti. Sedangkan Uji hipotesis adalah prosedur penandingan antara nilai statistik yang diperoleh dari suatu contoh acak dengan hipotesis yang telah dibuat.

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F / Uji Linearitas)

Mulyono (2018: 113) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H₀ diterima, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05

H₀ ditolak, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multipel yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t / Uji Keberartian Koefisien)

Mulyono (2018: 113) menjelaskan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

artinya tidak ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

$$H_a : \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel

independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mulyono (2018: 112) menjelaskan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

M. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018).

1) Disiplin Kerja (X1)

Sumadhinata (2018) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja (Sastrohadiwiryono, 2013:291) yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tingkat Kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika Kerja

2) Etos Kerja (X2)

Etos Kerja (X2) adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja” (Ginting 2016: 6).

Adapun indikator Etos Kerja (Sinamo, 2005:151) yaitu :

- a. Penuh tanggung jawab
- b. Semangat kerja yang tinggi
- c. Berdisiplin
- d. Tekun dan serius
- e. Menjaga martabat dan kehormatan

3) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang dibagi-bagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja (Ahyari, 1998 :128).

Adapun indikator lingkungan kerja (Alex Nitisemito) yaitu :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas

4) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja (Y) berasal dari bahasa Inggris yaitu product: result, outcome kemudian berkembang menjadi productive yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu (Busro, 2018: 339).

Adapun indikator Produktivitas Kerja yaitu :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan
- d. Sikap Kooperatif, meliputi sikap terhadap organisasi, pimpinan, karyawan lain dan kerja sama.

N. Jadwal penelitian

Jadwal pelaksanaan proses penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian terhitung dari bulan Oktober 2022 hingga bulan Juni 2023.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Kantor Cabang Makassar yang bertempat di Jl. Urip Sumoharjo Km. 4,5, Pampang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berikut disajikan beberapa bagian mengenai Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

1. Sejarah dan Profil Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Adapun tugas dan sejarah BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut :

a. 1947

Terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964

tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

b. 1977

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

c. 1992

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

d. 2004

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

e. 2011

Tahun 2011, ditetapkan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

f. 2014

PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, dan JHT.

g. 2015

1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 Program baru yaitu Jaminan Pensiun sebagai perlindungan maksimal bagi pekerja Indonesia. Adapun logo Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Logo BPJS Ketenagakerjaan



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Arti logo BPJS Ketenagakerjaan :

Logo BPJS Ketenagakerjaan menggunakan empat warna berbeda yaitu hijau, putih, kuning dan biru. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo baru ini terlihat lebih menarik. Tapi dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofis tertentu, yaitu:

HIJAU:

1. Warna hijau melambangkan kesehjahteraan
2. Warna hijau diharapkan dapat mempersentasikan nilai-nilai pertumbuhan , harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

PUTIH:

1. Warna putih melambangkan integritas.
2. Warna putih diharapkan dapat mempersentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

KUNING:

1. Warna kuning melambangkan optimisme.
2. Warna kuning diharapkan dapat mempersentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan lebih baik.

BIRU:

1. Warna biru melambangkan keberlanjutan.
2. Warna biru diharapkan dapat merpresentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.

2. Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan pasti memiliki visi misi termasuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, adapun visi misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

Visi :

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi :

- a) Melindungi, Melayani & Menyejahterakan Pekerja dan Keluarga
- b) Memberikan rasa Aman, Mudah & Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta
- c) Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola Baik

3. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Adapun 5 Program yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Jaminan Hari Tua (JHT)

Program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk

menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

3) Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

4) Jaminan Pensiun (JP)

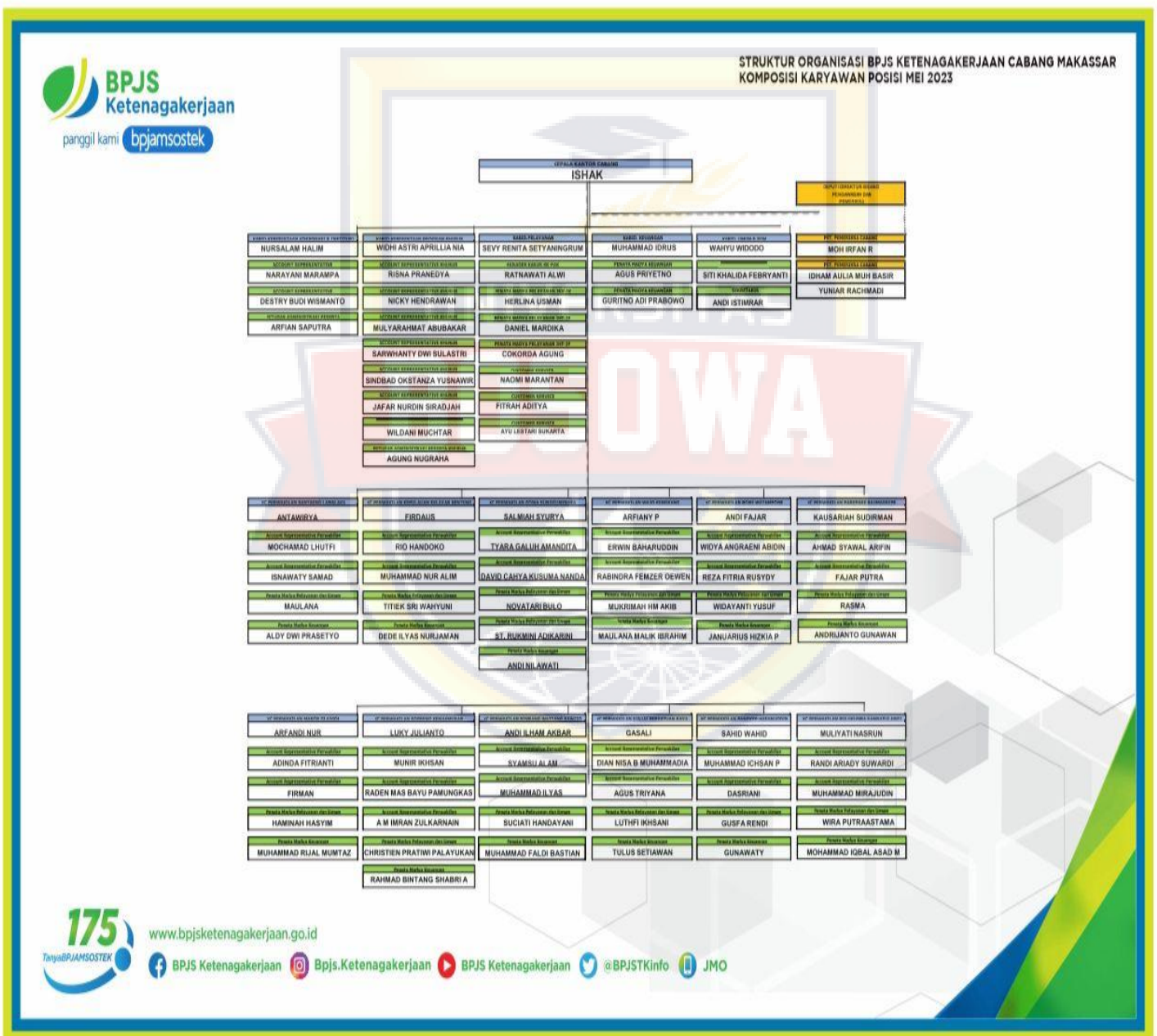
Program perlindungan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

4. Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar



Sumber : BPJS Ketengakerjaan Cabang Makassar 2023

5. Job Description Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Makassar memiliki 6 bagian bidang dan mempunyai tugas pada jabatan masing-masing pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebagai berikut :

1) Kepala Kantor Cabang

Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional dikantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan dikantor wilayah, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan menyerahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.

2) Kepala Bidang Pemasaran

Merencanakan program formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program Customer Relationship Management (CRM) di cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja Marketing Officer (MO) dan Relationship Officer (RO) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai dengan efektif dan efisien.

3) Kepala Bidang Pemasaran BPU

Melaksanakan kegiatan pemasaran, guna meningkatkan perluasan kepesertaan sesuai target, menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pemasaran, melakukan pertemuan kelompok serta kunjungan dalam rangka

kepesertaan program khusus (sektor informal dan jasa konstruksi), dan menerima pendaftaran proyek dan peserta sektor informal.

4) Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelaksanaan program JHT, JKK, JKM,JP dan JKP guna memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

5) Kepala Bidang Keuangan

Mengkompilasi usulan anggaran dari setiap bidang dikantor cabang, melaksanakan pengendalian penggunaan anggaran dan mencatat transaksi yang terjadi, serta memenuhi kewajiban pajak perusahaan, guna menghasilkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan perpajakan.

6) Kepala Bidang Umum & SDM

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi pegawai (seperti rumah tangga, kebersihan, keamanan, kearsipan, dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan kepada aspek SDM dan umum bagi kelancaran bisnis dikantor cabang.

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 8 pertanyaan

untuk variabel Etos Kerja (X2), 6 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 6 pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 karyawan. Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1, X2, dan X3 (Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja) maupun variabel Y (Produktivitas Kerja). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Dari kuesioner dapat diperoleh gambaran umum responden seperti yang disajikan dibawah ini:

a) Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

| | | JENIS KELAMIN | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | LAKI-LAKI | 19 | 61,3 | 61,3 | 61,3 |
| | PEREMPUAN | 12 | 38,7 | 38,7 | 100,0 |
| Total | | 31 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil penelitian SPSS IBM 24

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau 61,3% adalah karyawan laki – laki dan 12 orang atau 38,7% adalah karyawan perempuan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih dominan adalah laki – laki yaitu sebanyak 19 orang atau 61,3%. Hal ini dikarenakan laki-laki akan lebih produktif dalam bekerja.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

| | | Usia | | | |
|-------|---------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-25.9 | 1 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| | 26-30.9 | 16 | 51,6 | 51,6 | 54,8 |
| | 31-40.9 | 13 | 41,9 | 41,9 | 96,8 |
| | >=40 | 1 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | | 31 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Karakteristik Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden dengan usia 18 – 25 tahun berjumlah 1 orang (3,2%), usia 26-30 tahun berjumlah 16 orang (51.6%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (41,9 %), usia >40 tahun berjumlah 1 orang (3,2%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 26-30 tahun merupakan umur yang paling dominan. Hal ini dikarenakan pada usia 26-30 tahun karyawan sudah memiliki pengalaman dan masih dalam usia produktif sehingga memiliki kinerja yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan

| | | PENDIDIKAN | | | |
|-------|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S1 | 30 | 96,8 | 96,8 | 96,8 |
| | S2 | 1 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Total | 31 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Table 4.3 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 30 orang (96,8%). Dan S2 berjumlah 1 orang (3,2%). Dari data tersebut terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi dikarenakan objek dalam penelitian ini merupakan instansi pemerintahan sehingga tuntutan pemerintah akan pendidikan para karyawannya dinilai sangat penting dan mempengaruhi kualitas maupun produktivitas kerja.

b) Deskripsi Tanggapan Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 31 karyawan dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang variabel Independen Disiplin Kerja (X1) dengan 7 pertanyaan, Etos Kerja (X2) dengan 8 pertanyaan, Lingkungan Kerja (X3)

dengan 6 pertanyaan. Kemudian variabel Dependen Produktivitas Kerja (Y) dengan 6 pertanyaan.

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa mengerjakan apa yang diperintahkan pimpinan sesuai dengan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan yang disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat hasil skor jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | Rata-rata |
|--|---------|------|------|------|-------|-----------|
| | SS % | S % | KS % | TS % | STS % | |
| 1. Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya | 19,4 | 77,4 | 3,2 | 0 | 0 | 4,16 |
| 2. Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan dalam bekerja | 19,4 | 77,4 | 3,2 | 0 | 0 | 4,16 |
| 3. Saya menerima balas jasa yang sesuai dengan aturan perusahaan | 12,9 | 74,2 | 12,9 | 0 | 0 | 4,00 |
| 4. Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada para karyawan | 22,6 | 71,0 | 6,5 | 0 | 0 | 4,16 |
| 5. Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan | 25,8 | 74,2 | 0 | 0 | 0 | 4,25 |

| | | | | | | |
|---|------|------|-----|-----|---|------|
| 6. Pimpinan saya bersikap tegas terhadap seluruh karyawan | 16,1 | 77,4 | 3,2 | 3,2 | 0 | 4,06 |
| 7. Saya selalu menyapa rekan kerja saya dimanapun berada | 19,4 | 80,6 | 0 | 0 | 0 | 4,19 |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 nilai rata-rata jawaban responden atas disiplin kerja adalah sebesar 4,14. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja yang terdapat dalam 7 (tujuh) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (X1.5) yaitu sebesar 4,25. Item ini menyatakan bahwa karyawan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja (X2)

Moehariono (2014:35) menjelaskan etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dapat menyalurkan semangat kerja tersebut kepada tim, atasan bahkan teman-temannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai etos kerja dapat dilihat hasil skor jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X2)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | Rata-rata |
|--|---------|--------|---------|---------|----------|-----------|
| | SS % | S % | KS % | TS % | STS % | |
| 1. Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mengerjakan dengan benar | 25,8 | 74,2 | 0 | 0 | 0 | 4,25 |
| 2. Saya yakin mampu menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ada | 29,0 | 71,0 | 0 | 0 | 0 | 4,29 |
| 3. Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai | 25,8 | 71,0 | 3,2 | 0 | 0 | 4,22 |
| 4. Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh | 32,2 | 67,7 | 0 | 0 | 0 | 4,32 |
| 5. Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas | 41,9 | 51,6 | 6,5 | 0 | 0 | 4,35 |
| 6. Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja | 29,0 | 61,3 | 9,7 | 0 | 0 | 4,19 |
| 7. Saya lebih dihargai di lingkungan rumah karena pekerjaan saya | 29,0 | 71,0 | 0 | 0 | 0 | 4,29 |
| 8. Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan | 12,9 | 83,9 | 3,2 | 0 | 0 | 4,09 |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 nilai rata-rata jawaban responden atas etos kerja adalah sebesar 4,25. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan etos kerja yang terdapat dalam 8 (delapan) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-

rata tertinggi adalah pernyataan item (X2.5) yaitu sebesar 4,35. Item ini menyatakan bahwa karyawan selalu menginginkan hasil yang baik didalam setiap tugas yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berikut tanggapan responden mengenai etos kerja:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | Rata-rata |
|--|---------|--------|---------|---------|----------|-----------|
| | SS % | S % | KS % | TS % | STS % | |
| 1. Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 16,1 | 74,2 | 6,5 | 3,2 | 0 | 4,03 |
| 2. Seluruh karyawan mendapat perlakuan secara adil | 32,3 | 51,6 | 12,9 | 3,2 | 0 | 4,13 |

| | | | | | | |
|--|------|------|-----|-----|---|------|
| 3. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan | 22,6 | 67,7 | 9,7 | 0 | 0 | 4,12 |
| 4. Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan yang lain | 32,2 | 58,1 | 9,7 | 0 | 0 | 4,22 |
| 5. Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 19,4 | 71,0 | 6,5 | 3,2 | 0 | 4,06 |
| 6. Fasilitas yang disediakan dapat digunakan dengan mudah | 22,6 | 77,4 | 0 | 0 | 0 | 4,22 |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 nilai rata-rata jawaban responden atas lingkungan kerja adalah sebesar 4,13. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan lingkungan yang terdapat dalam 6 (enam) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (X3.6) yaitu sebesar 4,22. Item ini menyatakan bahwa fasilitas yang telah disediakan dapat dengan mudah digunakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya.

4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Aspiyah M dan Martono, 2016). Berikut tanggapan responden mengenai produktivitas kerja:

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | Rata-rata |
|--|---------|--------|---------|---------|----------|-----------|
| | SS % | S % | KS % | TS % | STS % | |
| 1. Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja | 35,5 | 64,5 | 0 | 0 | 0 | 4,35 |
| 2. Pimpinan selalu menekankan kepada setiap karyawan agar meningkatkan hasil kerja yang dicapai | 22,6 | 74,2 | 3,2 | 0 | 0 | 4,19 |
| 3. Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang sudah baik | 38,7 | 61,3 | 0 | 0 | 0 | 4,38 |
| 4. Perusahaan selalu mendukung pendidikan dan memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan | 38,7 | 54,8 | 6,5 | 0 | 0 | 4,32 |
| 5. Saya selalu datang ke kantor lebih cepat dari waktu yang ditentukan | 22,6 | 54,8 | 19,4 | 3,2 | 0 | 3,96 |
| 6. Memberikan pelayanan secara online bagi nasabah | 25,8 | 74,2 | 0 | 0 | 0 | 4,25 |

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 nilai rata-rata jawaban responden atas produktivitas kerja adalah sebesar 4,24. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan produktivitas kerja yang terdapat dalam 6 (enam) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (Y.3) yaitu sebesar 4,38. Item ini menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki

semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas yang sudah baik menjadi lebih baik kedepannya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui instrument apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018, hal. 192) :

- a. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $>$ α 0,05)
- b. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed $>$ α 0,05)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | rHitung | r Tabel | Signifikan | α | Keterangan |
|------------------------|-----------|---------|---------|------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,852 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.2 | 0,745 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.3 | 0,843 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.4 | 0,879 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.5 | 0,707 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.6 | 0,864 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.7 | 0,813 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Etos Kerja (X2) | X2.1 | 0,908 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0,942 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0,771 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0,826 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.5 | 0,731 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.6 | 0,811 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.7 | 0,829 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.8 | 0,681 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |

| | | | | | | |
|----------------------------|------|-------|--------|-------|------|-------|
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0,848 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.2 | 0,869 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.3 | 0,864 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.4 | 0,869 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.5 | 0,800 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.6 | 0,714 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0,827 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.2 | 0,827 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.3 | 0,720 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.4 | 0,835 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.5 | 0,724 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.6 | 0,771 | 0,3550 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber : Hasil penelitian 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel atau $\text{sig} < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka variabel reliabel

Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$, maka variabel tidak reliabel

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|-------------------------|------------------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,915 | 0,60 | Reliabel |
| Etos Kerja (X2) | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,905 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,860 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil penelitian 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,12605311 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,151 |
| | Positive | ,151 |
| | Negative | -,093 |
| Test Statistic | | ,151 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,071 ^c |

a. Test distribution is Normal.

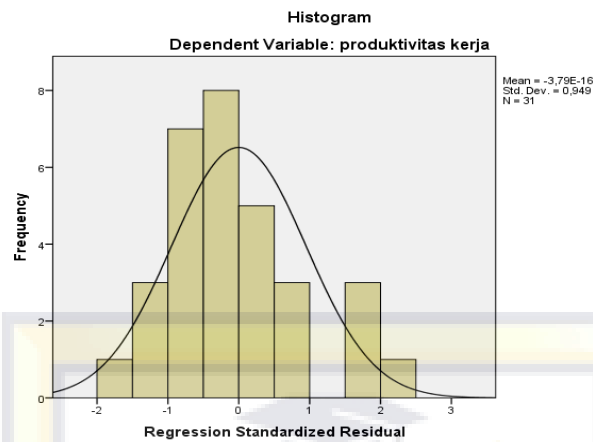
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,071 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

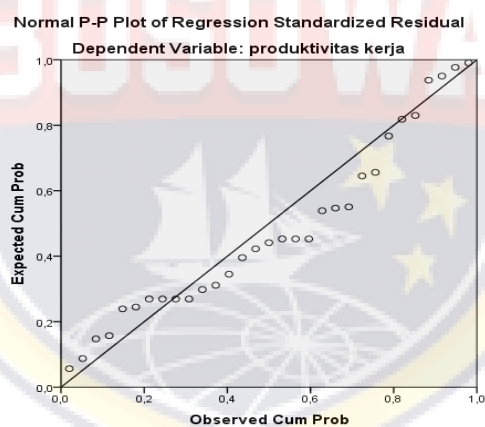
Gambar 4.3 Grafik Histogram



Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Gambar diatas menunjukkan distribusi penelitian bersifat normal, karena grafik histogram membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Gambar 4.4 Grafik Scater Plot



Sumber: Hasil olah SPSS IBM 24

Dari gambar diatas terlihat bahwa grafik scater plot masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka lolos uji multikolinearitas Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka tidak

lolos uji multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | ,397 | 2,519 |
| | X2 | ,380 | 2,635 |
| | X3 | ,429 | 2,332 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastiditas

Jika nilai sig $> 0,05$, maka lolos uji heteroskedastiditas

Jika nilai sig $< 0,05$, maka tidak lolos uji heteroskedastiditas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastiditas

Coefficients^a

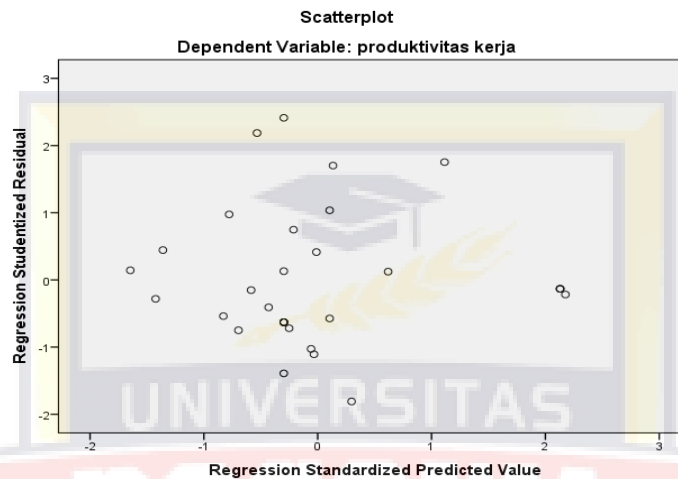
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,504 | 2,810 | | 1,247 | ,223 | | |
| | disiplin kerja | ,630 | ,146 | ,683 | 4,325 | ,000 | ,376 | 2,661 |
| | etos kerja | -,103 | ,128 | -,130 | -,807 | ,426 | ,363 | 2,756 |
| | lingkungan kerja | ,291 | ,132 | ,344 | 2,199 | ,037 | ,382 | 2,615 |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Hasil uji heteroskedastiditas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastiditas atau lolos uji heteroskedastiditas.

Gambar 4.5 Scatterplot



Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Output pada tabel menjelaskan tentang uji t yaitu uji secara parsial, sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.13 Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,677 | ,564 | | 1,200 | ,240 |
| | X1 | ,664 | ,154 | ,671 | 4,327 | ,000 |
| | X2 | -,104 | ,146 | -,112 | -,707 | ,486 |
| | X3 | ,281 | ,120 | ,348 | 2,331 | ,027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS IBM 24

$$Y = 0,677 + 0,664 X_1 + -0,104 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta sebesar 0,677 dengan nilai positif ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 67,7%.
- Nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,664, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 66,4%.
- Nilai koefisien beta variabel Etos Kerja (X2) sebesar -0,104, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 10,4%.
- Nilai koefisien beta variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,281, jika

nilai variabel lain konstanta dan variabel X3 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 28,1%.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,861 ^a | ,742 | ,714 | ,13287 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah SPSS IBM 24

Nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya yaitu 25,8% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Hasil Uji Parsial (uji t)

Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau sig $<$ α maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau sig $>$ α maka Ha ditolak dan H0 diterima

Tabel 4.15 Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,677 | ,564 | | 1,200 | ,240 |
| | X1 | ,664 | ,154 | ,671 | 4,327 | ,000 |
| | X2 | -,104 | ,146 | -,112 | -,707 | ,486 |
| | X3 | ,281 | ,120 | ,348 | 2,331 | ,027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 4,327 > nilai t tabel yaitu 2,045 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
2. Nilai t hitung variabel Etos Kerja (X2) sebesar -0,707 < nilai t tabel yaitu 2,045 dan nilai sig yaitu 0,486 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya variabel Etos Kerja tidak berpengaruh atau negatif terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.
3. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,331 > nilai t tabel yaitu 2,045 dan nilai sig yaitu 0,027 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

dan positif terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

c. Hasil Uji Simultan F

Jika nilai F hitung > F tabel atau sig < α maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika nilai F hitung < F tabel atau sig > α maka Ha ditolak dan H0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji F simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1,372 | 3 | ,457 | 25,907 | ,000 ^b |
| | Residual | ,477 | 27 | ,018 | | |
| | Total | 1,849 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

Nilai F hitung sebesar 25,907 > nilai F tabel yaitu 2,960 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Hal ini karena pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan itu dengan mudah dikerjakan, dan juga hubungan antar karyawan yang terjalin baik, serta setiap karyawan memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X1) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai t hitung sebesar $4,327 >$ nilai t tabel yaitu $2,045$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, Menurut Arda (2017) Disiplin Kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja semakin tinggi.

Disiplin kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan akan membuat perkerjaan dapat tercapai dan tepat waktu sesuai target. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang rendah disiplin kerjanya.

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa disiplin kerja telah diukur dalam 7 indikator dan 7 pernyataan. Dari 7 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X1.5 (Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,25. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki sikap bertanggung jawab dalam melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan adanya kesadaran dan tanggung jawab maka produktivitas kerja juga dapat meningkat yang membuat perusahaan semakin efektif. Menurut hasil analisis yang dilakukan oleh penulis bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada suatu perusahaan dimana perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Adapun hasil penelitian yang menjadi landasan pendukung misalnya Penelitian Nano Ismanto (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus” : menemukan bahwa disiplin kerja memiliki nilai tertinggi dan telah terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas berkelanjutan karyawan, sama halnya dengan pengaruh pengalaman kerja sedikit rendah dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang berkelanjutan. Lebih jauh lagi, menarik untuk diingat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja daripada pengalaman kerja. Sebagai karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara

maksimal untuk memiliki disiplin yang tinggi sehingga memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugas.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X2) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai t hitung sebesar $-0,707 < \text{nilai } t \text{ tabel yaitu } 2,045$ dan nilai sig yaitu $0,486 > 0,05$ artinya $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sinamo dalam Novliadi (2009:5), 'Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.' Di samping itu etos kerja dapat menjadi positif atau negatif. Etos kerja positif sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Etos kerja negatif yang terdapat pada aura pegawai menyebabkan pimpinan dan rekan kerja lainnya enggan untuk dekat dan bergaul dengan baik, karena tidak memiliki nilai tambah, merusak cita pekerjaan dan kepercayaan mereka akan hilang. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaan dengan baik. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa etos kerja telah diukur dalam 8 indikator dan 8 pernyataan. Dari 8 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X2.5 (Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,35. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan ingin menghasilkan hasil yang baik dalam setiap tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut hasil analisis penulis bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini karena hasil pengujian SPSS bernilai negatif dan terdapat faktor yang dijelaskan oleh variabel lain. Adapun penelitian yang menjadi landasan pendukung mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja salah satunya pernah dilakukan oleh Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbe Kabupaten Ciamis)” menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Baregbe Kabupaten Ciamis, hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X3) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai t hitung sebesar $2,331 >$ nilai t tabel yaitu $2,045$ dan nilai sig yaitu $0,027 < 0,05$, artinya $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan Lingkungan Kerja maka akan berdampak positif dalam peningkatan Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam berkerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan perkerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tidak bosan dalam berkerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti kebersihan di BPJS Ketenagakerjaan karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman dan senang. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan perlu menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah diukur dalam 9 indikator dan 6 pernyataan. Dari 6 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X3.6 (Fasilitas yang disediakan dapat digunakan dengan mudah), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,22. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas yang telah disediakan dapat dengan mudah digunakan oleh karyawan maka dalam hal ini kecanggihan yang terjadi dapat mudah dipahami oleh

karyawan dan Menurut hasil analisis yang penulis lakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja. Adapun penelitian yang menjadi landasan pendukung mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja salah satunya pernah dilakukan oleh penelitian Albonhamonangan (2017) dengan judul “Pengaruh keterampilan upah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri karet nusantara Medan” hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hanya ada satu indikator yang menimbulkan beberapa masalah, yaitu yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan karyawan, perusahaan yang tidak memiliki keamanan yang ketat dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas kerja pastinya akan merosot diakibatkan karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja.

4. Pengaruh Disiplin kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian secara serentak Disiplin kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar dilihat dari nilai F hitung sebesar $25,907 >$ nilai F tabel yaitu $2,960$ dan nilai sig yaitu $0,000 <$ $0,05$. Kemudian Nilai R Square sebesar $0,742$ atau $74,2\%$ pengaruh Disiplin

Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sedangkan sisanya yaitu 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dalam Produktivitas Kerja, untuk meningkatkan Produktivitas Kerja maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya, agar tercipta Disiplin Kerja karyawan. Apabila hasil dari Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil analisis analisis yang dilakukan oleh penulis bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini karena pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan itu dengan mudah dikerjakan, dan juga hubungan antar karyawan yang terjalin baik, serta setiap karyawan memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, maka simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Hal tersebut karena sesama rekan kerja saling menyapa dimanapun berada. Selain itu, pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan kemampuan dan dikerjakan dengan fokus sehingga menghasilkan hasil yang baik.
2. Variabel Etos Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan dalam membantu teman yang kesulitan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Hal itu karena fasilitas yang disediakan dapat dengan mudah digunakan oleh karyawan.
4. Variabel Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Hal ini karena pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan

kemampuan karyawan sehingga pekerjaan itu dengan mudah dikerjakan, dan juga hubungan antar karyawan yang terjalin baik, serta setiap karyawan memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai disarankan agar pimpinan bersikap lebih tegas kepada pegawai.
2. Variabel etos kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai disarankan sesama pegawai harus saling membantu ketika mengalami kesulitan.
3. Variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai disarankan untuk memperketat keamanan di tempat kerja agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
4. Variabel disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai disarankan agar pimpinan memberikan semangat kepada pegawai dalam meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Mangkunegara 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Achdar, A., Mardjuni, S., & Saleh, M. Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi kabupaten luwu utara. *Indonesian Journal Of Business and Management*, 4(1), 1-12.
- Alam, I. K. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ansofino, and dkk. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Aziz, N. L. 2019. *Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019*.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. *Competitive Advantage (SCA)* 8..
- Chahyono, C. (2023). *INOVASI KREATIVITAS DALAM BERWIRAUSAHA*.
- Danang, suryanto 2015 *perilaku konsumen dan pemasaran*, Yogyakarta. CAPS. Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable*
- Fathoni, Abdurrahman.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Rineka Cipta
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Cetakan Keenam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)* . Yogyakarta: Deepublish.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Grafindo Persada. Prasada
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan Antara Organization-Based Elf-Esteem Dengan Etos Kerja*. Tesis Tidak Diterbitkan. Medan: Universitas Sumatra Utara
- Rumoning, M. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967.
- Saefuddin, Asep, and dkk. 2009. *Statistika Dasar*. Bogor: Grasindo.
- Saputra, R., Indriawati, A., Silo, L. O. A. R., Suriani, S., Remmang, H., Abduh, T., ... & Mane, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Pusaka Almaida.
- Saputra, R., Indriawati, A., Silo, L. O. A. R., Suriani, S., Remmang, H., Abduh, T., ... & Mane, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Pusaka Almaida.
- Sedarmayanti 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sudjatmoko. 2015. *Leader Transformasional*. Jawa Tengah: Penerbit Penembahan Senopati.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Timotius, Kris H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Yusuf Saleh, M., & Said, M. (2019). *Konsep dan Strategi Pemasaran*.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN 1. SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A0366/FEB/UNIBOS/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Di, -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Eriska Kallolangi
 NIM : 4519012081
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 082296940628

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 13 Maret 2023

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
 NIDN. 09 2412 680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip

LAMPIRAN 2. BALASAN SURAT PENELITIANpanggil kami **bjamsostek**

Nomor : B/11291/042023

Lampiran : 1 lembar

26 April 2023

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar
di
Jl. Urip Sumoharjo Km 4
Makassar

Perihal : Persetujuan Melakukan Pengambilan Data

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar nomor A0366/FEB/UNIBOS/III/2023 tanggal 13 Maret 2023 perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data oleh mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Eriska Kallolangi
NIM : 4519012081
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Bersama ini disampaikan bahwa permohonan pengambilan data disetujui.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Ishak
Kepala

WAWAN/DL 01.04

LAMPIRAN 3.**KUESIONER PENELITIAN****Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan
Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar**

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Saya mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang akan menyebarkan kuesioner berjudul “ **Analisis Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar**”.

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Dan data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis.

Terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti

ERISKA KALLOLANGI

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 18-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun >40 Tahun
3. Pendidikan : SLTA D3 S1
 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar yang sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu. Bukan berdasarkan pendapat orang lain/pendapat umum.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

C. Keterangan Jawaban

| Simbol | Keterangan | Bobot |
|--------|---------------------|-------|
| SS | Sangat setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang setuju | 3 |
| TS | Tidak setuju | 2 |
| STS | Sangat tidak setuju | 1 |

Daftar Pertanyaan

Disiplin Kerja (X1)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 2. | Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan dalam bekerja | | | | | |
| 3. | Saya menerima balas jasa yang sesuai dengan aturan perusahaan | | | | | |
| 4. | Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada para karyawan | | | | | |
| 5. | Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan | | | | | |
| 6. | Pimpinan saya bersikap tegas terhadap seluruh karyawan | | | | | |
| 7. | Saya selalu menyapa rekan kerja saya dimanapun berada | | | | | |

Etos Kerja (X2)

| No. | Daftar pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Ketika diberi tugas oleh Pimpinan saya yakin mengerjakan dengan benar | | | | | |
| 2. | Saya yakin mampu menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ada | | | | | |
| 3. | Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai | | | | | |
| 4. | Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh | | | | | |
| 5. | Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas | | | | | |
| 6. | Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja | | | | | |
| 7. | Saya lebih dihargai di lingkungan rumah karena pekerjaan saya | | | | | |
| 8. | Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan | | | | | |

Lingkungan Kerja (X3)

| No. | Daftar Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | |
| 2. | Seluruh karyawan mendapat perlakuan secara adil | | | | | |
| 3. | Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan yang lain | | | | | |
| 5. | Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 6. | Fasilitas yang disediakan dapat digunakan dengan mudah | | | | | |

Produktivitas Kerja (Y)

| No. | Daftar Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 2. | Pimpinan selalu menekankan kepada setiap karyawan agar meningkatkan hasil kerja yang dicapai | | | | | |
| 3. | Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang sudah baik | | | | | |
| 4. | Perusahaan selalu mendukung pendidikan dan memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan | | | | | |
| 5. | Saya selalu datang ke kantor lebih cepat dari waktu yang ditentukan | | | | | |
| 6. | Memberikan pelayanan secara online bagi nasabah | | | | | |

LAMPIRAN 4. DATA IDENTITAS RESPONDEN**JENIS KELAMIN**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | LAKI-LAKI | 19 | 61,3 | 61,3 | 61,3 |
| | PEREMPUAN | 12 | 38,7 | 38,7 | 100,0 |
| Total | | 31 | 100,0 | 100,0 | |

usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18-25.9 | 1 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| | 26-30.9 | 16 | 51,6 | 51,6 | 54,8 |
| | 31-40.9 | 13 | 41,9 | 41,9 | 96,8 |
| | >=40 | 1 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | | 31 | 100,0 | 100,0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S1 | 30 | 96,8 | 96,8 | 96,8 |
| | S2 | 1 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | | 31 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 5. HASIL OLAHAN SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Disiplin Kerja

| | | Correlations | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | Total_X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,516** | ,568** | ,869** | ,447* | ,726** | ,737** | ,852** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,003 | ,001 | ,000 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,516** | 1 | ,710** | ,448* | ,612** | ,470** | ,554** | ,745** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | | ,000 | ,011 | ,000 | ,008 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,568** | ,710** | 1 | ,618** | ,580** | ,675** | ,643** | ,843** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,869** | ,448* | ,618** | 1 | ,532** | ,854** | ,640** | ,879** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,011 | ,000 | | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,447* | ,612** | ,580** | ,532** | 1 | ,455* | ,457** | ,707** |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | ,000 | ,001 | ,002 | | ,010 | ,010 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,726** | ,470** | ,675** | ,854** | ,455* | 1 | ,667** | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,008 | ,000 | ,000 | ,010 | | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,737** | ,554** | ,643** | ,640** | ,457** | ,667** | 1 | ,813** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,010 | ,000 | | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | ,852** | ,745** | ,843** | ,879** | ,707** | ,864** | ,813** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,915 | 7 |

2. Etos Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | Total_X2 |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Total_X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,922** | ,632** | ,697** | ,636** | ,680** | ,760** | ,610** | ,908** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,922** | 1 | ,722** | ,775** | ,690** | ,752** | ,687** | ,571** | ,942** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,632** | ,722** | 1 | ,528** | ,277 | ,630** | ,722** | ,562** | ,771** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,002 | ,131 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,697** | ,775** | ,528** | 1 | ,629** | ,591** | ,623** | ,537** | ,826** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,636** | ,690** | ,277 | ,629** | 1 | ,535** | ,452* | ,406* | ,731** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,131 | ,000 | | ,002 | ,011 | ,023 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,680** | ,752** | ,630** | ,591** | ,535** | 1 | ,632** | ,339 | ,811** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | | ,000 | ,062 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,760** | ,687** | ,722** | ,623** | ,452* | ,632** | 1 | ,571** | ,829** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,011 | ,000 | | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2.8 | Pearson Correlation | ,610** | ,571** | ,562** | ,537** | ,406* | ,339 | ,571** | 1 | ,681** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,001 | ,002 | ,023 | ,062 | ,001 | | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total_X 2 | Pearson Correlation | ,908** | ,942** | ,771** | ,826** | ,731** | ,811** | ,829** | ,681** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,921 | 8 |

3. Lingkungan Kerja

| | | Correlations | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | Total_X3 |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,568** | ,674** | ,605** | ,783** | ,619** | ,848** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,568** | 1 | ,737** | ,856** | ,607** | ,421* | ,869** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,018 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,674** | ,737** | 1 | ,778** | ,541** | ,571** | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,002 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,605** | ,856** | ,778** | 1 | ,477** | ,562** | ,869** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,007 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,783** | ,607** | ,541** | ,477** | 1 | ,567** | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | ,007 | | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3.6 | Pearson Correlation | ,619** | ,421* | ,571** | ,562** | ,567** | 1 | ,714** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,018 | ,001 | ,001 | ,001 | | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total_X3 | Pearson Correlation | ,848** | ,869** | ,864** | ,869** | ,800** | ,714** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,905 | 6 |

4. Produktivitas Kerja

| | | Correlations | | | | | | |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Total_Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,699** | ,518** | ,738** | ,488** | ,487** | ,827** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,003 | ,000 | ,005 | ,005 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,699** | 1 | ,519** | ,590** | ,482** | ,699** | ,827** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,003 | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,518** | ,519** | 1 | ,576** | ,303 | ,591** | ,720** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,003 | | ,001 | ,097 | ,000 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,738** | ,590** | ,576** | 1 | ,468** | ,553** | ,835** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | | ,008 | ,001 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,488** | ,482** | ,303 | ,468** | 1 | ,424* | ,724** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,006 | ,097 | ,008 | | ,017 | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,487** | ,699** | ,591** | ,553** | ,424* | 1 | ,771** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,000 | ,000 | ,001 | ,017 | | ,000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total_Y | Pearson Correlation | ,827** | ,827** | ,720** | ,835** | ,724** | ,771** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| ,860 | 6 |

| No. | Lingkungan Kerja (X3) | | | | | | Total |
|-----|-----------------------|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| No. | Produktivitas Kerja (Y) | | | | | | Total |
|-----|-------------------------|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

LAMPIRAN 7. HASIL OLAHAN SPSS REGRESI LINEAR BERGANDA, KOEFISIEN DETERMINASI, UJI PARSIAL (t), DAN UJI SIMULTAN (F)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| ... | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,677 | ,564 | | 1,200 | ,240 |
| | X1 | ,664 | ,154 | ,671 | 4,327 | ,000 |
| | X2 | -,104 | ,146 | -,112 | -,707 | ,486 |
| | X3 | ,281 | ,120 | ,348 | 2,331 | ,027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS IBM 24

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,861 ^a | ,742 | ,714 | ,13287 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah SPSS IBM 24

b. Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,677 | ,564 | | 1,200 | ,240 |
| | X1 | ,664 | ,154 | ,671 | 4,327 | ,000 |
| | X2 | -,104 | ,146 | -,112 | -,707 | ,486 |
| | X3 | ,281 | ,120 | ,348 | 2,331 | ,027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

c. Uji F

| | | ANOVA^a | | | | |
|-------|------------|--------------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1,372 | 3 | ,457 | 25,907 | ,000 ^b |
| | Residual | ,477 | 27 | ,018 | | |
| | Total | 1,849 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24



LAMPIRAN 8. HASIL OLAHAN SPSS UJI NORMALITAS, MULTIKOLINEARITAS, DAN HETEROSKEDASTIDITAS

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,12605311 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,151 |
| | Positive | ,151 |
| | Negative | -,093 |
| Test Statistic | | ,151 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,071 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | ,397 | 2,519 |
| | X2 | ,380 | 2,635 |
| | X3 | ,429 | 2,332 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

c. Uji Heteroskedastiditas

Coefficients^a

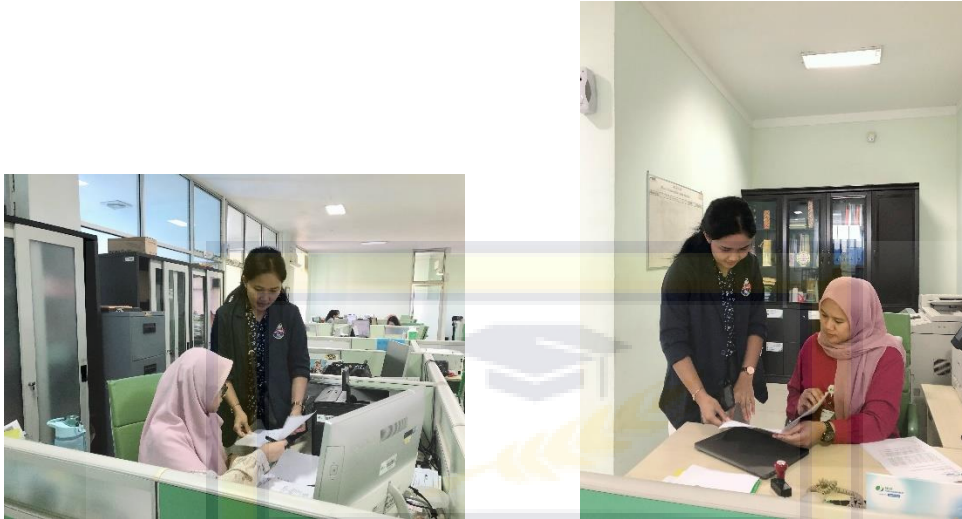
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,363 | ,347 | | 1,046 | ,305 |
| | X1 | -,068 | ,094 | -,216 | -,719 | ,479 |
| | X2 | ,009 | ,090 | ,030 | ,098 | ,922 |
| | X3 | ,010 | ,074 | ,037 | ,129 | ,898 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24



LAMPIRAN 9. DOKUMENTASI PENELITIAN



Proses pengambilan kuesioner oleh pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Kantor Cabang Makassar



Foto bersama para pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

LAMPIRAN 10. LOKASI PENELITIAN

