

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR CIPTA PANGAN DI RANGKASBITUNG**

**Dilla Rahmadia Annur<sup>1\*</sup>, Ali Zaenal Abidin<sup>1</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Email: <sup>1\*</sup>[rahmadiadilla123@gmail.com](mailto:rahmadiadilla123@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen02218@unpam.ac.id](mailto:dosen02218@unpam.ac.id)

(\* : coresponding author)

**Abstrak**– Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dengan Rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 83 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner atau Angket yang dibagikan kepada Karyawan PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung. Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T ( Parsial), Uji F ( Simultan), Koefisien Korelasi ( r) dan Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>). Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan SPSS *Versi 26 for Windows*. Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja), artinya jika Lingkungan Kerja Fisik di PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja), artinya jika Disiplin Kerja di PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung ditingkatkan maka Produktivitas Kerja akan meningkat dan semakin baik. Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada taraf  $\alpha$  0,05, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung ditingkatkan maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat secara maksimal.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

**Abstract**– *The purpose of this study is to know the impact of the environment of physical work and job discipline on work productivity at PT Makmur Cipta Pangan in Rangkasbitung. The research approach carried out in this study is a quantitative method. The sample retrieval technique used in this study uses the simple random sampling with the slovin formula, bringing the total to 83 samples. As for the data collection technique in this study, using a questionnaire or angket distributed to PT Makmur Cipta Pangan in Rangkasbitung. The Data Analysis techniques used Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis, Classical Assumption Test, T Test (partial), F Test (Simultaneous), Correlation Coefficient (r) and Determination Coefficient (R<sup>2</sup>). Data processing in this study uses SPSS Version 26 for Windows. This study found that there is a positive and significant influence of Variable X<sub>1</sub> (Physical Work Environment) on Variable Y (Work Productivity), meaning that if the Physical Work Environment at PT Makmur Cipta Pangan in Rangkasbitung is improved, Employee Work Productivity will increase. There is a positive and significant influence of Variable X<sub>2</sub> (Work Discipline) on Variable Y (Work Productivity), meaning that if Work Discipline at PT Makmur Cipta Pangan in Rangkasbitung is improved, Work Productivity will increase and get better. There is a positive and significant influence of the Physical Work Environment (X<sub>1</sub>) and Work Discipline (X<sub>2</sub>) variables on Work Productivity (Y) at the level of  $\alpha$  0.05, meaning that if the Physical Work Environment and Work Discipline at PT Makmur Cipta Pangan in Rangkasbitung are improved, the level of Employee Work Productivity will increase to the maximum.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya? Organisasi yang dilakukan

diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019:2).

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan, karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Berkembangnya era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan.

Dunia industri saat ini sangatlah berkembang perkembangan industri tersebut tidak lepas dari adanya kemajuan dibidang teknologi. Teknologi hampir menyisihkan tenaga kerja manusia, meskipun demikian tenaga kerja manusia masih dibutuhkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain- lain. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

PT. Makmur Cipta Pangan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pangan. Perusahaan ini memproduksi makanan (jelly) terletak di Citeras Rangkasbitung Kabupaten Lebak Provinsi Banten. PT. Makmur Cipta Pangan memacu sumber daya manusia untuk memiliki budaya kerja profesional, disiplin, jujur, selain didukung manajemen, karyawan yang solid, berpengalaman dibidangnya serta memiliki komitmen.

Menurut Hasibuan dalam Setiawan dan Nuridin (2021:4) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”. Saat ini masalah yang dihadapi oleh perusahaan PT. Makmur Cipta Pangan Rangkasbitung yaitu terkait tingkat produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam tim. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, dapat penulis sajikan data hasil observasi awal di objek penelitian, yaitu di PT Makmur Mitra Cipta Pangan dengan kondisi sebagai berikut.

**Tabel 1.** Data Produktivitas Karyawan PT Makmur Mitra Cipta Pangan Tahun 2020 – 2022

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2020	100.000 cup	95.000 cup	tidak tercapai
2021	120.000 cup	120.000 cup	Tercapai
2022	150.000 cup	140.000 cup	tidak tercapai
2023	130.000 cup	110.000 cup	tidak tercapai

Sumber : Data HRD PT Makmur Mitra Cipta Pangan (2023)

Berdasarkan tabel 1 tingkat produktivitas karyawan pada tahun 2022 dan 2023 masih kurang. Hal ini terlihat pada tahun-tahun tersebut target yang dicanangkan tidak terealisasi. Faktor lain yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Hasil wawancara dan observasi dengan Supervisor PT Makmur Cipta Pangan, kondisi fisik perusahaan sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan seperti halnya kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Hal ini dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (Sari dkk, 2020:33)

Menurut (Yantika dkk, 2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun.

Berikut data lingkungan kerja di PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung:

**Tabel 2.** Data Fasilitas Kerja PT Makmur Cipta Pangan Tahun 2023

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Baik
1.	Pendingin udara (AC)	50	40	10
2.	Penyaring udara ( <i>Exhaust</i> )	100	75	25
3.	Alat peredam suara	50	35	15
4.	Penerangan (lampu)	100	85	15

Sumber : Data HRD PT Makmur Mitra Cipta Pangan (2023)

Berdasarkan table 2 tersebut, PT Makmur Cipta Pangan masih memiliki fasilitas kurang baik. Hal ini terlihat dari data pada tabel tersebut, seperti alat peredam suara yang jumlahnya kurang proporsional dengan jumlah karyawan. Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Zega dalam Akbar dan Jaenab (2023:236) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan di sekitarnya, jadi disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Peneliti yang dilakukan oleh Mariani dkk (2017), yang berjudul pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas Karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar. Hasil analisis yang diolah, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil observasi yang peneliti lakuka di awal penelitian menunjukkan disiplin karyawan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Makmur Cipta Pangan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat (%)	Izin (%)	Sakit (%)
Januari	500	20.19	0.90	0.70
Februari	500	21.63	1.16	1.04
Maret	500	19.89	1.09	0.62
April	500	22.32	0.89	0.76
Mei	500	24.11	2.11	0.44
Juni	500	22.68	2.45	0.68
Juli	500	23.67	1.05	0.52
Agustus	500	24.20	1.11	0.47
September	500	22.48	2.24	0.36
Oktober	500	23.45	2.14	0.76

November	500	24.28	1.12	0.94
Desember	500	20.14	0.92	1.02

Sumber : Data HRD PT Makmur Mitra Cipta Pangan (2023)

Pada data tabel di atas menyatakan bahwa tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi. Hal ini dapat dilihat pada bulan November sebesar 24.28% dari 500 karyawan. Hanya di bulan Maret yang rendah, yaitu 19.89% dari 500 karyawan.

Disiplin kerja dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka bisa dikatakan rasa tanggung jawab seorang karyawan yang telah diberikan akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas dan terjadi dorongan kegairahan kerja, semangat kerja serta terkabulnya tujuan dari suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung”**.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

#### 2.1.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:308) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. Makmur Cipta Pangan RangkasBitung.

- a. Observasi
- b. Kuesioner

#### 2.1.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:193), “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian. dalam penelitian ini adapun data sekunder antara lain:

- a. Data Internal  
Data internal merupakan data yang didapat dari bagian dalam organisasi atau perusahaan. Data internal meliputi laporan produksi, analisis pemasaran, dan lain-lain.
- b. Data Eksternal  
Data Eksternal adalah data yang diukumpulkan dan bersumber dari luar perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini data eksternal berupa informasi-informasi yang didapat dari media masa, artikel, maupun internet mengenai perusahaan.

### 2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik, adapun tahapan analisis data yang akan dilakukan untuk melakukan pengujian adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2019:147).

#### 2.2.1 Uji Kualitas Data

Melakukan uji kualitas data atas data yang dimiliki, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

**a. Uji Validitas**

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

**Gambar 1.** Rumus Uji Validitas

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi suatu butir item
- $X$  : skor yang diperoleh subjek seluruh item
- $Y$  : skor total
- $\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  : jumlah kuadrat dalam distribusi X
- $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- $N$  : jumlah subjek

**b. Uji Reliabilitas**

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Gambar 2.** Rumus Uji Reliabilitas

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi suatu butir item
  - $X$  : skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Keterangan :
- $R$  : Koefisien Reliabilitas instrument
  - $k$  : Banyaknya butir pernyataan
  - $\sum^2$  : Jumlah Variansi butir pertanyaan
  - $a^2$  : Variansi total

**2.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang bisa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolonieritas
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji Heteroskedastisitas

**2.2.3 Uji Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (measurable) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu objek penelitian dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut.

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
- c. Uji Koefisien Korelasi
- d. Uji Koefisien Determinasi

### 2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

#### 2.3.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis(Uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

**Gambar 3.** Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

#### 2.3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:183) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

**Gambar 4.** Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Keterangan :

- r<sup>2</sup> : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel dependent
- n : Jumlah anggota sample

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi dan Hasil Kuesioner Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan dan lama bekerja responden. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif dari responden, sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

#### 3.1.1 Berdasarkan Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis usia. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.** Distribusi Data Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Presentase(%)
19 - 30 Tahun	70	84,34
31 - 40 Tahun	9	10,84
41 - 50 Tahun	3	3,61
51 Tahun	1	1,20
Jumlah	83	100

### 3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Berikut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.** Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Laki- Laki	27	32,53
Perempuan	56	67,47
Jumlah	83	100

### 3.1.3 Berdasarkan Pendidikan

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis pendidikan. Berikut dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6.** Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan

Kategori Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
SMP	1	1,20
SMA/SMK	70	84,34
S1	12	14,46
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	83	100

### 3.1.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis lama bekerja. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.** Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 2 Tahun	42	50,60
3 - 5 Tahun	33	39,76
6 - 10 Tahun	4	4,82
> 10 Tahun	4	4,82
Jumlah	83	100

## 3.2 Hasil Pengelolaan Data Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung. Di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 3.3 Hasil dan Pembahasan Penelitian

### 3.3.1 Uji Validitas

Dari hasil perhitungan menggunakan Software IBM SPSS Versi 26. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

#### A. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

**Tabel 8.** Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	Keputusan
1	Fasilitas peneranganditempat kerja sudahmemadai	0,861	0,2159	0,000	Valid

2	Tingkat pencahayaan yang cukup bagus sehingga tidak menghambat pekerjaan	0,726	0,2159	0,000	Valid
3	Perusahaan memasang ventilasi udara dengan baik untuk memperlancar keluar masuknya udara	0,759	0,2159	0,000	Valid
4	Udara di dalam tempat kerja sudah bersih tidak berdebu	0,830	0,2159	0,000	Valid
5	Karyawan dapat berkonsentrasi ketika bekerja dengan tingkat kebisingan yang ada	0,812	0,2159	0,000	Valid
6	Perusahaan sudah mengatasi tingkat kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja	0,819	0,2159	0,000	Valid
7	Aroma bau yang ada di sekitar tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan	0,797	0,2159	0,000	Valid
8	Perusahaan sudah memasang <i>Air Conditioner</i> dan pengharum ruangan dengan baik dan benar agar udara tetap bersih	0,838	0,2159	0,000	Valid
9	Tingkat keamanan di tempat kerja sudah membuat rasa nyaman dan tenang bagi semua karyawan	0,824	0,2159	0,000	Valid
10	Perusahaan menyediakan petugas keamanan yang baik	0,802	0,2159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Data tabel 8 di atas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2159$ . Serta nilai signifikan lebih kecil dari sig. 0,05. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dinyatakan **Valid**. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya untuk mendukung penelitian ini.

#### B. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 9.** Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Keputusan
1	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0,799	0,2159	0,000	Valid
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,848	0,2159	0,000	Valid
3	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	0,815	0,2159	0,000	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk karyawannya	0,806	0,2159	0,000	Valid
5	Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	0,855	0,2159	0,000	Valid
6	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	0,736	0,2159	0,000	Valid
7	Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	0,825	0,2159	0,000	Valid
8	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,911	0,2159	0,000	Valid



9	Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	0,862	0,2159	0,000	Valid
10	Atasan selalu mengontrol prestasi kerja bawahannya	0,831	0,2159	0,000	Valid
11	Sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	0,873	0,2159	0,000	Valid
12	Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	0,801	0,2159	0,000	Valid
13	Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	0,904	0,2159	0,000	Valid
14	Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	0,840	0,2159	0,000	Valid
15	Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	0,818	0,21598	0,000	Valid
16	Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik	0,828	0,2159	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 9 di atas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2159$ . Serta nilai signifikan lebih kecil dari sig. 0,05. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan **Valid**. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya untuk mendukung penelitian ini.

### C. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 10.** Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Keputusan
1	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,896	0,2159	0,000	Valid
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,854	0,2159	0,000	Valid
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,908	0,2159	0,000	Valid
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	0,912	0,2159	0,000	Valid
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	0,889	0,2159	0,000	Valid
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,876	0,2159	0,000	Valid
7	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0,829	0,2159	0,000	Valid
8	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan	0,881	0,2159	0,000	Valid
9	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	0,888	0,2159	0,000	Valid

10	Saya sangat menjagaketepatan waktu dan kesempurnaan hasilpekerjaan	0,888	0,2159	0,000	Valid
----	--	-------	--------	-------	-------

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Dari hasil data tabel 10 diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2159$ . Serta nilai signifikan lebih kecil dari sig. 0,05. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan **Valid**. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya untuk mendukung penelitian ini.

### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package For Social Science (SPSS) for windows versi 26*. Yang hasil olahan datanya sebagai berikut:

**Tabel 11.** Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>,932</b>	10

Dari tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar **0,932**. Dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* **0,932 > 0,60** dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5%.

**Tabel 12.** Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>,969</b>	16

Lalu dapat dilihat dari tabel 12 diatas yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar **0,897**. Dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* **0,909 > 0,60** dengan ketentuan  $N=16$  taraf signifikan 5%.

**Tabel 13.** Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>,968</b>	10

Kemudian berdasarkan dari tabel 13 diatas yang menyatakan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar **0,968**. Dapat dikatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* **0,968 > 0,60** dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5%.

### 3.3.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package For Social Science (SPSS) for windows versi 26*. Yang hasil olahan datanya sebagai berikut:

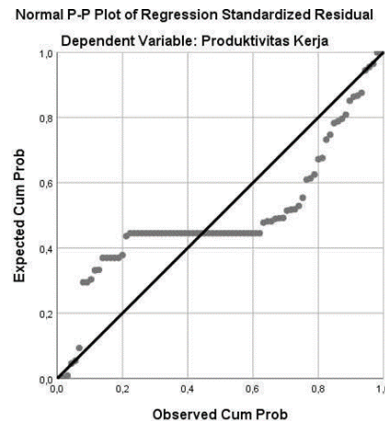
#### A. Uji Normalitas

Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot, adapun analisis grafik dan uji statistik sebagai berikut :

*Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal (*hypothetical distribution*), dimana:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil pengujian data dengan menggunakan *software SPSS version 26.0 for windows*:



**Gambar 5.** Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 5 diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### B. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017) mengatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas.
3. Jika nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Berikut ini hasil pengujian data dengan menggunakan *software SPSS version 26.0 for windows*:

**Tabel 14.** Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Lingkungan Kerja Fisik	<b>,286</b>	<b>3,502</b>
	Disiplin Kerja	<b>,286</b>	<b>3,502</b>

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat hasil pengujian multikolinearitas yang menghasilkan nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar **0,286** dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar **0,286** dimana kedua nilai tersebut lebih dari **0,10** dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar **3,502** serta Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar **3,502** dimana berarti nilai tersebut kurang dari **10**. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

### C. Uji Autokorelasi

Hipotesis yang akan di uji adalah :

$H_0$  : tidak ada korelasi ( $r = 0$ )

Jika  $d$  (durbin Watson) terletak antara  $d_U$  dan  $(4-d_U)$ , maka

Hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada auto korelasi.

$H_1$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Jika  $d$  (Durbin Watson) lebih kecil dari  $d_L$  atau lebih besar dari  $(4-d_L)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan tabel:

**Tabel 15.** Pedoman Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson (DW test)*

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Berikut ini hasil pengujian data dengan menggunakan *software SPSS version 26.0 for windows*:

**Tabel 16.** Hasil Pengujian Autokorelasi Dengan Uji *Durbin-Watson*

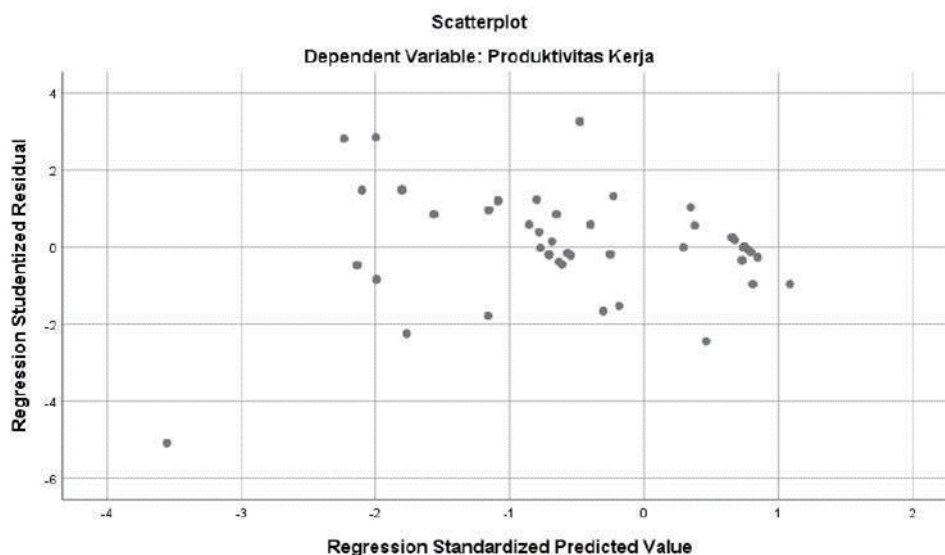
<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,932 <sup>a</sup>	,869	,866	2,568	<b>2,247</b>
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. <i>Dependent Variable</i> : Produktivitas Kerja					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar **2,247** yang berada diantara interval **1,550 – 2,460**.

#### D. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi data yang ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara residunya dengan variabel terikat. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil pengujian data dengan menggunakan *software SPSS version 26.0 for windows*:



**Gambar 6.** Grafik *Scatter Plot*

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan memiliki rumus persamaan regresi  $Y = 16,457 + 0,652 X_1$ . Dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar **0,742** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**. Dengan nilai  $R_{square}$  (koefisien determinasi) sebesar **0,551** maka variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) memiliki *presentase* sebesar **55,1%** sedangkan sisanya sebesar **49,9%** dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (**9,971 > 1,990**) Hal tersebut juga diperkuat dengan ketentuan nilai  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai persamaan regresi  $Y = 2,782 + 0,592 X_2$ , nilai koefisien korelasi ( $r$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar **0,929** artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Dengan nilai  $R_{square}$  (koefisien determinasi) sebesar **0,863** maka variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) memiliki *presentase* sebesar **86,3%** sedangkan sisanya sebesar **23,7%** dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (**22,554 > 1,990**). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh regresi  $Y = 2,768 + 0,230X_1 + 0,451X_2$ ,  $R_{square}$  (koefisien determinasi) sebesar sebesar **86,9%** dan sisanya **23,1%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (**265,440 > 3,11**), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara Simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT Makmur Cipta Pangan di Rangkasbitung.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner peneliti dapat memberikan beberapa saran diantaranya:

1. Variabel lingkungan kerja fisik pada jawaban pertanyaan yang memiliki bobot nilai terendah ada pada indikator “Sirkulasi udara” pada pernyataan “Perusahaan memasang ventilasi udara dengan baik untuk memperlancar keluar masuknya udara” dengan nilai rata-rata 3,47 skor. Hal ini membuktikan bahwa karyawan mengeluhkan kurangnya ventilasi udara sehingga perusahaan perlu menambah ventilasi udara agar karyawan ketika bekerja mendapatkan asupan oksigen yang cukup dan nyaman.
2. Lalu, untuk tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Makmur Cipta Pangan perlu adanya perhatian dari perusahaan. Walaupun karyawan sudah diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan oleh perusahaan. Namun, perusahaan perlu memikirkan tentang balas jasa yang harus diterima oleh semua karyawan. Hal ini

dibuktikan dalam pernyataan no. 5 yang berbunyi “Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja” dan pernyataan no. 6 yang berbunyi “Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan” mengenai balas jasa yang diterima mempengaruhi kedisiplinan dan semangat kerja karyawan PT Makmur Cipta Pangan.

3. Lalu kemudian, untuk tingkat produktivitas kerja perlu di perhatikan juga oleh perusahaan bahwasannya karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Untuk itu sebagai perusahaan yang baik harus selalu mendorong karyawan agar selalu mempertahankan tingkat produktivitas mereka. Hal ini akan berdampak pada karyawan dibuktikan dengan pernyataan no. 3 yang mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan” yang mencapai skor sebesar 4,41. Sehingga dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan berimbas pada hasil pekerjaan yang sudah ditetapkan untuk karyawan PT Makmur Cipta Pangan.

## REFERENCES

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nusa Media: Yogyakarta.
- Arifin, Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Eastindo Utama Industri Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa)*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus Suspandi Soegoto 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3.
- Akbar, A. K., & Jaenab, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 233-254.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas*. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 114-128.
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 : 121 – 140 ISSN 2338-4409 (print) ISSN 2528-4649 (Online).
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Fahmi, Irham. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2019), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS)*. Badan Penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- H. Malayu S.P. Hasibuan Drs (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara JI. Sawo Raya No. 18, Jakarta 13220
- Hanafi, H.M. Khalid, G.A. Razak, A.A. & Abdullah, 2010. *Main Factors Influencing Labour Productivity Of The Installation Of On-site Prefabricated Components*. *International Journal Of Academic Research*
- Kasim, 2012. “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” Skripsi tidak diterbitkan. Riau: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri.
- Koyong, A. 2011. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado*. Studikasuk CV. Silian Jaya Makmur Manado.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem Tarakanita.

- Muhibbin Syah. 2010. Psikolog pendidikan Dengan Pendekatan Baru. Bandung:PT Remaja Rosda Karya.
- Munawaroh, D. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Nitisemito, S. Alex. 2009. Manajemen Personalialia. Edisi Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Redho, M.R. 2019. “Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada Program: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Pataya Raya Semarang) Program: Universitas Diponegoro
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(1), 1-14.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. Memahami Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2011. Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama , Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Taiwo, A.S. 2010. “The Influence Of Work on Workers Productivity”.African Journal of Business Management, (Online), Vol. 4 (3), pp. 299-307, March 2010. (<http://www.academicjournals.org/AJBM>, accessed 20 January 2017).
- Zulfianti, Y. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)