



**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
SURABAYA”**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islma Negeri Sunan
Ampel Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Sofia Riskiyatul Aisyah

NIM. B94219098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

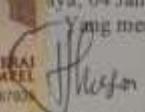
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sofia Riskiyatul Aisyah
NIM : B94219098
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya* adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Saya, 04 Januari 2023
Yang menyatakan,

Sofia Riskiyatul Aisyah



LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Sofa Riskiyatul Aisyah
NIM : B94219098
Fakultas/ Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing
Surabaya, 3 Januari 2022

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
SURABAYA

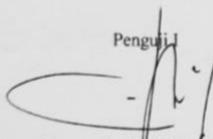
SKRIPSI

Disusun Oleh:
Sofia Riskiyatul Aisyah
B94219098

Telah diujikan pada tanggal 6 Januari 2023 dan dinyatakan
lulus dalam ujian sidang skripsi untuk selanjutnya menerima
gelar Sarjana Strata Satu

Tim Penguji:

Penguji I



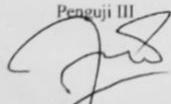
Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP.19665141992032001

Penguji II



Ahmad Khairul Hakim
NIP.19751230200312100

Penguji III



Dr. Achmad Murtaji Haris, Lc., M.Fil.I
NIP.19700304200711056

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP.19791214201101005

Surabaya, 06 Januari 2023

Dekan,



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag., M.Fil.I
NIP.19711071998031001

PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SOFLA RISKIYATUL AISYAH
NIM : B94219008
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : riskiyatulaisyah05@gmail.com

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN

LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI

KEMENTERIAN AGAMA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/format lain, mengoloknya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau peneliti yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Januari 2023

Penulis

(Sofia Riskiyatul Aisyah)

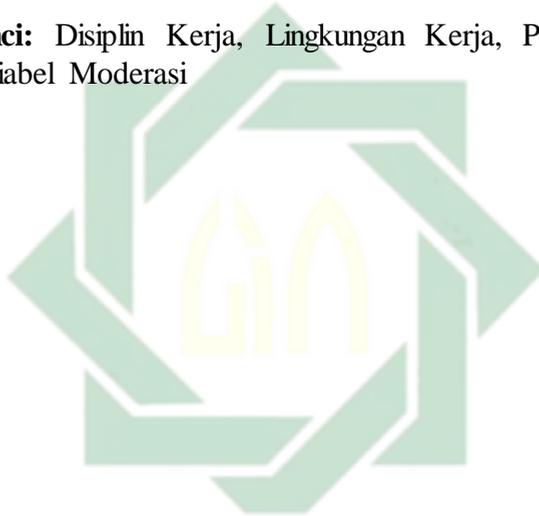
ABSTRAK

Sofia Riskiyatul Aisyah. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Di bawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M.Lib, Ph.D.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Surabaya secara simultan dan parsial. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan hipotesis asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan empat jawaban atas beberapa rumusan masalah. *Pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar $6.428 > 1.96$ dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. *kedua*, variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistic* $2.035 > 1.96$ dan nilai *p-values* sebesar $0.042 < 0.05$. *ketiga*, nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi secara simultan dengan melihat nilai *R-square* yakni sebesar 0.559. Nilai tersebut menunjukkan hubungan sedang pada variabel terikat yang dibuktikan dengan makna nilai korelasi bahwasannya ketepatan korelasi 0.40 – 0.59. *Keempat*,

nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi secara parsial. Nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan melihat nilai *latent variabel correlation* yakni sebesar 0.722 (tinggi) dan nilai *p-values* dalam tabel *path coefficient* sebesar $0.000 < 0.05$. sedangkan nilai hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0.427 (sedang) dan nilai *p-values* sebesar $0.026 < 0.05$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Variabel Moderasi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	I
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	II
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	III
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	III
ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR	VII
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	7
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. MANFAAT PENELITIAN	8
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
E. DEFINISI OPERASIONAL.....	9
1. Produktivitas Kerja (Y)	10
2. Disiplin Kerja (X)	11
3. Lingkungan Kerja (Z)	12
F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	13
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	15
A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELAVAN	15
B. KERANGKA TEORITIK.....	18
1. Produktivitas Kerja (Variabel Endogen)	18
2. Disiplin kerja (Variabel Eksogen).....	27
3. Lingkungan Kerja (Variabel Moderasi)	34

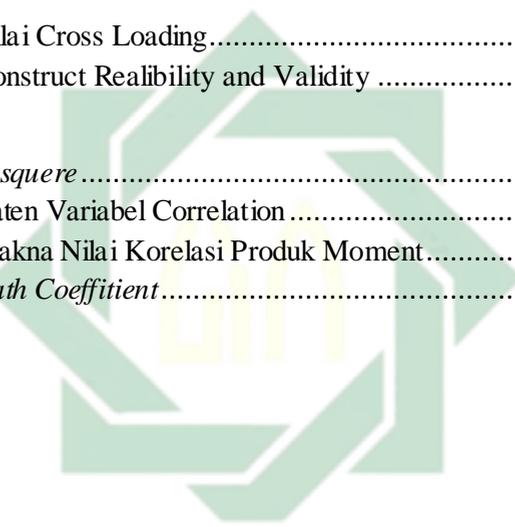
C.	PARADIGMA PENELITIAN	39
D.	HIPO TESIS.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN	43
A.	PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN.....	43
B.	OBJEK PENELITIAN	44
C.	POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING.....	44
D.	VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN.....	45
E.	TAHAP-TAHAP PENELITIAN.....	47
F.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	48
G.	TEKNIK ANALISIS DATA.....	49
BAB IV	HASIL DAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A.	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	54
1.	Sejarah Kantor Kementerian Agama Surabaya	54
2.	Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya	55
3.	Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya	57
B.	PENYAJIAN DATA.....	57
C.	PENGUJIAN HIPO TESIS.....	109
D.	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	110
BAB V	PENUTUP.....	120
A.	KESIMPULAN.....	120
B.	SARAN.....	123
C.	KETERBATASAN PENELITI.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Diagram Pie Usia	58
Tabel 1. 2 Diagram Pie Usia	59
Tabel 1. 3 Diagram Pie Lama Menjabat.....	60
Tabel 2. 1 Frekuensi mengisi absen kehadiran.....	61
Tabel 2. 2 Frekuensi Selalu hadir tepat waktu	62
Tabel 2. 3 Frekuensi selalu istirahat dan pulang sesuai jam kerja	63
Tabel 2. 4 Frekuensi mengumpulkan tugas pekerjaan sesuai deadline.....	64
Tabel 2. 5 Frekuensi selalu berpakaian sopan	65
Tabel 2. 6 Frekuensi selalu memakai seragam kerja yang telah ditentukan	66
Tabel 2. 7 Frekuensi selalu merapikan peralatan kerja Setelah selesai dipakai	67
Tabel 2. 8 Frekuensi selalu menaati peraturan yang diterapkan di kantor	68
Tabel 2. 9 Frekuensi di Kankemenag mempunyai kebijakan untuk memakai peci (bagi laki-laki) dan kerudung (bagi perempuan)	69
Tabel 2. 10 Frekuensi memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mengerjakan pekerjaan.....	70
Tabel 2. 11 Frekuensi menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik.....	71
Tabel 2. 12 frekuensi bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dilimpahkan	72
Tabel 2. 13 Frekuensi melakukan evaluasi ketika selesai melakukan pekerjaan	73
Tabel 2. 14 Frekuensi memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh kantor	74
Tabel 2. 15 Frekuensi pendidikan yang telah saya tempuh memberikan pengalaman yang cukup.....	75
Tabel 2. 16 Frekuensi memiliki pengalaman di bidang pekerjaan saya yang sekarang	76

Tabel 2. 17 Frekuensi mempunyai minat yang tinggi dalam pekerjaan yang sekarang	77
Tabel 2. 18 Frekuensi mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan kantor	78
Tabel 2. 19 Frekuensi memiliki fisik yang kuat dalam menjalankan pekerjaan kantor	79
Tabel 2. 20 Frekuensi memiliki kemampuan dalam mengolah data-data.....	80
Tabel 2. 21 Frekuensi menyempatkan diri berolahraga	81
Tabel 2. 22 Frekuensi memotivasi diri untuk semangat dalam bekerja.....	82
Tabel 2. 23 Frekuensi bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan	83
Tabel 2. 24 Frekuensi melakukan pekerjaan dengan perasaan senang	84
Tabel 2. 25 Frekuensi menjadikan tugas sebagai beban.....	85
Tabel 2. 26 Frekuensi merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan	86
Tabel 2. 27 Frekuensi pencahayaan dan suhu di dalam ruangan sudah bagus.....	87
Tabel 2. 28 Frekuensi tempat kerja luas dan nyaman	88
Tabel 2. 29 Frekuensi terdapat lukisan atau lafadz arab di dalam ruangan.....	89
Tabel 2. 30 Frekuensi fasilitas kerja lengkap	90
Tabel 2. 31 Frekuensi penataan fasilitas di ruangan sudah bagus	91
Tabel 2. 32 Frekuensi menyapa rekan kerja tiap kali berpapasan	92
Tabel 2. 33 Frekuensi berhubungan baik sesama rekan kerja	92
Tabel 2. 34 Frekuensi menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan kantor	93
Tabel 2. 35 Frekuensi bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.....	94
Tabel 3. 1 Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 3. 2 Hasil Uji Multikolinieritas	96

Tabel 3. 3 Hasil Uji Glejser	97
Tabel 4. 1 Nilai Loading Faktor Variabel Disiplin Kerja	99
Tabel 4. 2 Nilai Loading Factor Variabel Lingkungan kerja	100
Tabel 4. 3 Nilai Loading Factor Variabel Produktivitas kerja	101
Tabel 4. 4 Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk.....	103
Tabel 5. 1 Nilai Cross Loading.....	104
Tabel 5. 2 Construct Realibility and Validity	106
Tabel 6. 1 <i>R-square</i>	107
Tabel 6. 2 Laten Variabel Correlation	108
Tabel 6. 3 Makna Nilai Korelasi Produk Moment.....	108
Tabel 6. 4 <i>Path Coeffitient</i>	109



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 Gambar Bagan Struktur Kantor Kementerian Agama Surabaya	57
GAMBAR 2 Diagram Outer Model.....	99
GAMBAR 3 Diagram Outer loading setelah estimasi ulang	102



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang diketahui pada awal maret 2019, virus corona tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Menyebarnya virus corona tidak sedikit menimbulkan dampak negatif untuk warga Indonesia. Banyak yang dirugikan dari adanya pandemi corona ini, salah satunya adalah pada segi kesehatan dan ekonomi. Pada tahun 2020, pemerintah menetapkan aturan sebagai salah satu langkah dalam menangani pandemi covid-19. PSBB merupakan kebijakan yang diterapkan kepada warga Indonesia untuk tidak melakukan interaksi secara intens dengan orang lain dan menjaga jarak yakni dengan pembatasan aktivitas belajar-mengajar, bekerja, kegiatan agama, dan kegiatan ditempat umum.¹ Akibat dari aturan PSBB ini, banyak kantor, perusahaan, maupun lembaga menerapkan pekerjaannya dengan sistem bekerja dari rumah atau *work from home*. Teo dkk, dalam Oswar Mungkasa mengatakan, bahwa bekerja dari rumah adalah kegiatan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan jauh dari lokasi tempat kita bekerja tanpa harus datang ke kantor.² Segala sesuatu pastinya memiliki dampak positif dan dampak negatif, begitu juga dengan adanya sistem WFH. Salah satu dampak negatif dari bekerja dari rumah (WFH) adalah

¹ “Pembatasan sosial berskala besar,” *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, July 9, 2022, accessed September 16, 2022, https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembatasan_sosial_berskala_besar&oldid=21357445.

² Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas and Oswar Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19,” *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (June 8, 2020): 126–150.

seseorang melakukan pekerjaannya dengan tidak profesional dan tidak disiplin. Tidak profesional dalam artian disini adalah seseorang tidak dapat membagi waktunya antara kepentingan rumah (pribadi) dan kepentingan pekerjaan yang mengakibatkan tugas pekerjaan tidak selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Dampak negatif lainnya dari WFH adalah karyawan cenderung sudah merasa nyaman dengan bekerja dari rumah yang mengakibatkan semangat kerja menurun, dan akhirnya malas untuk datang ke kantor.³

Menurunnya Corona Virus pada tahun 2022, membangkitkan kembali produktivitas warga negara Indonesia untuk beraktivitas normal seperti sebelum adanya pandemi. Beberapa perusahaan dan lembaga sudah kembali melakukan aktivitas pekerjaan di kantor. Para karyawan harus memulai kembali untuk beradaptasi dengan lingkungan kantor, baik dari segi suasana, tugas yang diberikan, teman, dan fasilitas yang ada. Para karyawan di tuntut untuk melakukan penyesuaian lagi dengan lingkungan kantor agar dapat melakukan tugas-tugasnya dengan optimal, lebih menjaga kesehatan diri sendiri dan rekan kerja, serta menjaga pola hidup sehat di lingkungan kerja.⁴ Saat ini, terdapat sebagian orang yang masih telat dan tidak disiplin datang ke kantor. Serta masih terdapat sebagian karyawan yang tidak disiplin dalam hal waktu seperti pada jam istirahat dan jam pulang. Dalam menjalankan suatu pekerjaan, seorang pekerja

³ Diana Ma'rifah, "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, Dan Produktivitas Pegawai," *Civil Service Journal* 14, no. 2 November (2020): 59.

⁴ Restin Meilina and Rino Sardanto, "Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 5, no. 1 (2020): 54.

hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Sulistiani dan Rosidah memaknai produktivitas adalah bukan hanya semata-mata sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang begitu banyak, namun dari banyaknya pekerjaan yang di hasilkan itu memiliki kualitas yang sangat baik yang dapat meningkatkan keberhasilan tujuan perusahaan.⁵ Keberhasilan suatu lembaga dapat juga dinilai dari produktivitas kerja para pegawainya didalam lembaga tersebut. Oleh karena itu, produktivitas kerja diharapkan dapat membantu lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. P. Siagian menyatakan bahwasannya produktivitas merupakan kemampuan untuk mencapai manfaat yang sebanyak-banyaknya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal dan maksimal.⁶

Setiap perusahaan mempunyai tantangan tersendiri dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu tantangan utama perusahaan adalah menjaga produktivitas kerja para karyawannya agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas di era perubahan lingkungan kerja dan sosial. Perubahan sosial yang terjadi beberapa tahun belakangan ini tentunya sangat merubah pola pikir dan pola hidup seseorang. Perusahaan sebaiknya

⁵ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11, no. 1 (June 4, 2019): 57.

⁶ Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, and Arik Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (March 2014): 2.

memfasilitasi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan dalam menunjang produktivitas kerjanya.⁷

Disiplin kerja karyawan dapat dijadikan salah satu faktor yang menjadi pengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan. Hasil dari produktivitas karyawan tersebut dapat mempercepat pencapaian tujuan lembaga serta meningkatkan kualitas dari lembaga, sehingga lembaga akan terus berkembang ke depannya semakin baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁸ Disiplin merupakan suatu kegiatan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga yang telah menjadi tanggung jawabnya, seperti disiplin dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.⁹ Soejono menjelaskan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya yakni dimulai dari kepribadiannya sendiri dan lingkungannya, ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta datang tepat waktu.¹⁰ Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik, berarti ia menghargai waktu dan kesempatan yang ia punya. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan agar karyawan yang ada didalamnya dapat mengikuti SOP (*Standart operating Procedure*) atau aturan yang sudah ditentukan didalam

⁷ Khairunisa Nur Baiti, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* 4, no. 01 (March 5, 2020): 69.

⁸ Ibid, hlm 71.

⁹ Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" 18, no. 01 (2021): 17.

¹⁰ Ketut Hendra, Lulup Endah Tri Palupi, and Nyoman Sujana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta sedana Singaraja," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (September 3, 2019): 212.

lembaga. Dengan adanya disiplin kerja, akan membuat sebuah lembaga tertib dan lebih terarah. Begitu juga sebaliknya, jika sebuah lembaga memiliki disiplin kerja yang buruk, akan berakibat pada keefisienan dan keefektifan pekerjaan menjadi buruk dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya disiplin kerja, dapat membantu sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sehingga tugas atau *goals* yang harus dicapai terlaksana dengan cepat dan sesuai tujuan.¹¹

Di setiap lembaga maupun organisasi pastinya memiliki kondisi kerja yang berbeda satu sama lain antar lembaga. Kondisi kerja tersebut dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja yang berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.¹² Di dalam lembaga, seorang karyawan tidak akan lepas kaitannya dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang santai akan menimbulkan efek nyaman kepada para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan damai akan menyebabkan karyawan bekerja dengan tenang dan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Seorang ahli Alex S. Nitisemoto mendefinisikan bahwasannya lingkungan kerja merupakan semua hal atau benda yang berada di sekitar seseorang yang bekerja yang

¹¹ Pranitasari and Khotimah, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan.”

¹² Rahmawanti, Swasto, and Prasetya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).”

dapat mempengaruhi seseorang tersebut dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.¹³

Salah satu aset yang dapat berpengaruh dalam menunjang keberhasilan suatu lembaga adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Setiap lembaga harus memfasilitasi lingkungan kerja senyaman mungkin, agar sumber daya yang di dalamnya dapat bekerja dengan produktif dan maksimal. Seseorang membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang optimal dapat memotivasi tiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak optimal dapat mengakibatkan karyawan tidak semangat dan malas-malasan dalam bekerja, sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan suatu lembaga. Di kondisi dan situasi *new normal* saat ini, para karyawan harus menyesuaikan kembali dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Obyek penelitian yang peneliti ambil merupakan para pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Kantor Kementerian Agama Merupakan sebuah lembaga yang berfokus kepada pelayanan masyarakat di bidang keagamaan. Kementerian Agama Surabaya dalam rangka untuk meningkatkan profesionalitas, efektivitas, efisiensi serta produktivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas

¹³ Abner Naa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni," *Jurnal Renaissance* 2, no. 2 (2021): 169.

yakni memiliki peraturan mengenai kedisiplinan pegawai yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, para pegawai diharapkan memberikan pelayanan yang nyaman dan sebaik mungkin dalam melayani masyarakat. Untuk menunjang pelayanan yang nyaman, maka para pegawai memerlukan beberapa faktor dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menambah perkembangan keilmuan mengenai produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya yakni faktor kedisiplinan dan lingkungan di tempat kerja. Banyak faktor yang menjadikan produktivitas kerja seseorang. Pada penelitian ini, peneliti fokus membuktikan teori yang sudah ada sebelumnya untuk kemudian memperkuat teori-teori sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan lebih tentang produktivitas, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah variabel lingkungan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Maka dari itu, judul penelitian ini **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SURABAYA”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya?

2. Apakah lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya?
3. Berapakah nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya secara parsial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.
3. Untuk mengetahui berapa nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Surabaya secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa nilai hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Surabaya secara parsial.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai suatu pengalaman yang berharga oleh peneliti dalam meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan yang telah di dapat di bangku perkuliahan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempertambah wawasan dan sumber pengetahuan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dalam peningkatan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- Manfaat bagi peneliti: hasil penelitian ini dapat dijadikan pengajuan syarat lulus kuliah dan mendapatkan gelar S1. Hasil penelitian juga diharapkan dapat meningkatkan wawasan, keterampilan, dan pengalaman pada peneliti.
- Manfaat bagi pegawai/ karyawan: hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada seluruh anggota Kementerian Agama mengenai pengaruh lingkungan kerja sebagai moderasi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- Manfaat bagi masyarakat: hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masyarakat paham dan mengerti akan pentingnya lingkungan kerja, disiplin kerja, serta produktivitas kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah sebuah definisi atau pengertian yang fokus terhadap sifat-sifat yang variabel yang akan diamati. Definisi Operasional juga dapat menjelaskan makna dari variabel yang akan dijadikan objek penelitian dengan tujuan agar dapat mempermudah dalam proses penelitian. Definisi operasional yang akan diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas dapat dimaknai hubungan antara hasil atau keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang telah dilakukan. Produktivitas juga dapat dimaknai perbandingan atau penilaian terhadap hasil yang telah dicapai dengan menggunakan beberapa sumber daya sebagai alat untuk mencapai produktivitas. Robbins dan DeCenzo mendefinisikan produktivitas ialah semua keluaran dari barang atau jasa yang telah di produksi dibagi dengan masukan yang dibutuhkan untuk mendapatkan dari keluaran tersebut. menurut Robbins dan DeCenzo, produktivitas merupakan gabungan-gabungan antara seseorang dengan variabel-variabel yang dioperasikan. Sedangkan Siagian mendefinisikan produktivitas sebagai sebuah keahlian dalam memperoleh manfaat atau hasil yang besar dari apa yang dikerjakan sebelumnya, sehingga hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan.¹⁴ Produktivitas dapat diartikan secara sederhana yakni sebagai hubungan suatu yang di dapat dengan kapasitas pekerjaan yang telah dikeluarkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwasannya produktivitas kerja merupakan sebuah hasil dari seseorang dalam mengerjakan tugas yang lebih maksimal dan dapat dikatakan pekerjaannya lebih baik dari pada pekerjaan sebelumnya. perusahaan atau instansi memerlukan produktivitas para karyawannya dalam mencapai goal-goal yang diinginkan.

¹⁴ Candra Wijaya and Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja "Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal"* (Jakarta: KENCANA, 2021).

2. Disiplin Kerja (X)

Hasibuan mendefinisikan disiplin kerja sebagai sebuah sikap seseorang mengenai pemahaman dan kesadaran untuk bertindak mentaati peraturan kerja yang telah berlaku. Disiplin kerja juga dapat dimaknai jika seseorang bekerja selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, melaksanakan tugasnya sesuai jadwal, menyelesaikan pekerjaannya, serta menjalani peraturan-peraturan kantor dengan baik. Sedangkan Hodges mengatakan bahwasannya kedisiplinan didefinisikan sebagai sebuah sikap dari seseorang atau beberapa individu yang memiliki niat untuk mentaati aturan-aturan yang sudah diberlakukan. Dalam hal ini, kaitannya adalah dengan pekerjaan. Maka, disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku seseorang mengenai peraturan-peraturan di dalam kantor atau perusahaan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat dinilai bagus apabila sebagian besar individu yang terdapat di dalamnya dapat mengikuti dan melaksanakan aturan yang ada.¹⁵ Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwasannya disiplin kerja adalah salah satu sifat yang wajib dan mau tidak mau harus dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja di dalam suatu organisasi maupun instansi. Karena seseorang yang disiplin, ia akan memahami apa saja yang boleh dan hal yang dibatasi untuk dilakukan. Disiplin kerja dari seseorang dapat mempengaruhi keberhasilan dari tujuan-tujuan perusahaan tersebut.

¹⁵ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019).

3. Lingkungan Kerja (Z)

Nitisemoto mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang keberadaannya ada disekitar seseorang yang sedang bekerja yang keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan Sedarmayanti mengatakan bahwasannya lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang di dalamnya terdapat beberapa kelompok dimana di dalamnya juga terdapat beberapa alat-alat atau fasilitas sebagai sarana dan prasarana dalam menunjang mencapai keberhasilan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ada.¹⁶ Lingkungan kerja tidak selalu identik dengan benda mati yang ada disekitar. Akan tetapi lingkungan kerja juga diidentikkan dengan makhluk hidup yang berada di tempat tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik secara sederhana dapat diartikan sebagai rekan kerja atau benda-benda yang berada di sekitar kita. Sedangkan lingkungan kerja non fisik secara sederhana dapat diartikan sebagai segala sesuatu hal yang berada di tempat kerja yang keberadaannya tidak dapat dilihat akan tetapi dapat dirasakan. Lingkungan kerja akan selalu beriringan dengan seseorang yang bekerja. Maka dari itu, setiap perusahaan sebaiknya menyiapkan lingkungan kerja yang amat nyaman agar seseorang yang bekerja di dalamnya mengerjakan tugasnya dengan *enjoy* dan rileks. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, akan

¹⁶ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3, no. 2 (2017): 97.

membuat seseorang yang bekerja merasa terganggu bahkan tidak nyaman selama melaksanakan pekerjaan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan-urutan dalam penulisan pokok bahasan yang diteliti yang di susun dari awal. Penelitian ini akan menyusun pokok bahasan menjadi 5 bagian yang masing-masing bagian mengandung pembahasan tentang penelitian. Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab pendahuluan. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran umum tentang penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab kajian teori. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang kajian teori-teori dari variabel yang akan di teliti, yakni berisi penelitian terdahulu yang relevan, kerangka yang berkaitan dengan disiplin kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang metode-metode yang akan dilakukan dalam penelitian, dalam bab ini berisi hal tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran mengenai pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada bagian ini akan disajikan beberapa data yang telah di olah dan di analisis oleh peneliti sesuai dengan skema penulisan.

Bab penutup. Pada bagian ini, akan menjelaskan atau memaparkan tentang hasil akhir dari sebuah penelitian yang meliputi kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, saran, rekomendasi dan keterbatasan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian terdahulu yang relevan berisi tentang penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai pendukung peneliti selanjutnya dalam melakukan kegiatan penelitian. Dalam mencari penelitian terdahulu yang relevan, peneliti menggunakan sistematik *literatur review*. Sistematik *literatur view* merupakan sebuah metode dalam mencari artikel atau *literatur* yang akan dijadikan sebagai penguat dalam penelitian yakni dengan cara yang pertama adalah membuka *google scholar* dan memasukkan kata kunci yang sesuai dengan penelitian, kemudian menyaring kata-kata atau variabel tidak ada hubungannya dengan penelitian. Setelah itu, membaca keseluruhan *literatur view* dan mencari artikel yang sudah relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Dari pencarian tersebut, peneliti mengambil beberapa penelitian dari beberapa jurnal yang relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Reni Hindriari¹⁷ dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam keadaan baik yang dibuktikan dengan jawaban dari responden, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang

¹⁷ Reni Hindriari, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok”, *JURNAL SEMARAK* 1, no. 1 (May 21, 2018), accessed September 16, 2022, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/1249>.

dibuktikan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel X dan Y yakni Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan Perbedaannya adalah pada penelitian ini tidak terdapat variabel moderasi. Perbedaan lainnya adalah terletak pada objek yang diteliti.

2. Angga Pratama¹⁸ dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam keadaan baik yang dibuktikan dengan jawaban responden, pada koefisien korelasi *product momen* terdapat hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja, serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas (X), yakni sama-sama menjadikan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan Perbedaannya adalah terletak pada variabel terikat (Y). Variabel Y dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel produktivitas. Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi
3. Th. A. Radhito¹⁹ dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

¹⁸ Angga Pratama, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai,” *JURNAL SEMARAK* 3, no. 2 (June 17, 2020): 1.

¹⁹ Th. A Radhito, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.Pdf,” *JBMA* 3, no. 2 (September 2016).

Pegawai”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas (X) yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja. Sedangkan Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi akan tetapi sebagai variabel bebas.

4. Ismail Usman²⁰, judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang”. Hasil dari penelitian ini adalah dilihat dari hasil analisis uji T dan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun dalam hal korelasi, hubungan variabel disiplin kerja masih sangat lemah terhadap produktivitas kerja. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yakni disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y). Sedangkan Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.
5. Mauludin Panjaitan²¹ dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kesamaan dalam

²⁰ Ismail Usman, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang,” *E-Journal Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (n.d.): 12.

²¹ Maludin Panjaitan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2017): 5.

penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas yakni sama-sama menjadikan produktivitas kerja sebagai variabel bebas (Y). Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi akan tetapi sebagai variabel bebas.

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dalam penelitian ini ialah mengenai pengaruh disiplin kerja seorang karyawan. Dalam penelitian terdahulu, banyak faktor yang menjadikan disiplin kerja seseorang meningkat. Novelty atau kebaruan dari penelitian saat ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jika penelitian sebelumnya hanya fokus pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dalam penelitian ini terdapat penambahan fokus yakni pada adanya variabel moderasi. Adanya variabel moderasi inilah yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja menjadi variabel moderasi dimana lingkungan kerja ini menjadi penentu apakah memperkuat atau memperlemah variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang memadai dan nyaman akan mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Kerangka Teoritik

1. Produktivitas Kerja (Variabel Endogen)

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara global, kata produktivitas dimaknai sebagai hubungan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Pengertian produktivitas sudah ada

sejak lama. Makna mudahnya produktivitas adalah sebuah proses keinginan individu untuk melakukan sesuatu lebih baik dari hari-hari sebelumnya. Menurut Soedarmayati, produktivitas adalah suatu keinginan dan upaya seseorang untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupannya di berbagai aspek.²² Sedangkan Kussrianto mendefinisikan produktivitas ialah sebuah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja sebagai peran utamanya dalam satuan waktu. Artinya, tenaga kerja sebagai peran utama disini ialah sumber daya manusia melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan dari pengertian-pengertian diatas bahwasannya produktivitas memiliki makna segala bentuk usaha yang dimana hasil dari hari esok harus lebih baik dari hasil hari kemarin dengan memanfaatkan keefektifan dan kefisienan dalam pengerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yakni antara lain:

- a) Perilaku dalam bekerja, seperti sikap kesediaan pegawai dalam bekerja di dalam kantor dengan sistem bergantian
- b) Tingkat keterampilan seorang yang bisa diukur dari beberapa hal seperti tingkat pendidikannya serta pelatihan-pelatihan yang dilakukan
- c) Hubungan antara rekan kerja baik itu antar sesama pekerja maupun antara pimpinan dan

²² Desilia Purnama Dewi and Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pamulang: Unoam Press, 2019), hlm 71.

bawahan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Pimpinan yang bersikap baik terhadap bawahannya, akan membuat bawahan berpikir bahwasannya ia bekerja dengan seorang yang tepat

- d) Manajemen produktivitas, setiap perusahaan harus mempersiapkan manajemen yang efisien dengan tujuan memperhatikan produktivitas kerja para karyawan. Manajemen yang matang akan membuat perusahaan lebih cepat mencapai hasil tujuan,
- e) Efisiensi tenaga kerja, seperti menyiapkan perencanaan tenaga kerja secara baik serta dapat memberikan tambahan tugas kepada para karyawan.²³
- f) Kedisiplinan, yakni seberapa besar seorang karyawan memiliki tindakan untuk mentaati aturan-aturan yang sudah disepakati bersama. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka akan banyak tugas atau pekerjaan yang diselesaikan.
- g) Lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan menambah motivasi para karyawan untuk lebih produktivitas dalam bekerja
- h) Tingkat penghasilan, yakni semakin bagus kinerja karyawan, maka upah yang diterima akan semakin besar. dengan tingkat upah yang besar akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.²⁴

²³ Ibid, hlm 72.

²⁴ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, n.d.).

c. Dimensi Produktivitas Kerja

Berikut merupakan dimensi dari produktivitas kerja:

a) Pengetahuan

Notoatmojo mengartikan pengetahuan sebagai sebuah hasil tahu yang dapat terjadi setelah seseorang tersebut melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan guna sebagai terbentuknya perilaku atau tindakan dari seseorang.²⁵ Tolak ukur manusia dalam hal seberapa tinggi keahliannya dibidang tertentu dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai kecerdasan intelektual dalam bentuk berupa kebenaran atau fakta, dan prinsip dasar yang bisa dicapai hanya melalui proses dan pengalaman.²⁶ Adapun indikator dari pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman, merupakan tingkat pengetahuan seseorang didalam bidang pekerjaan yang ditekuninya, dengan masa kerja dan jenis pekerjaannya yang dijadikan sebagai tolak ukur di dalam

²⁵ Mukhammad Aminudin Bagus Febriyanto, "Skripsi: Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat Di MI Sulaimanayah Mojoagung Jombang," *Universitas Airlangga* (2016), hlm 12.

²⁶ Indhun Dyah Susanti, "Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Pus dalam Deteksi Dini Kanker Serviks di Desa Pendowoharjo Sewon Bantul," *Politeknik kesehatan Yogyakarta* (2017): 31.

suatu waktu tertentu.²⁷ Johnson mengatakan bahwa sebuah pengalaman dapat memunculkan sebuah potensi dalam diri seseorang.²⁸ Potensi tersebut akan muncul seiring dengan berjalannya waktu. Waktu sebagai hasil dari pengalaman yang telah dirasakan.

2. Pendidikan, merupakan sebuah fase yang berpatok pada individu masyarakat atau sekumpulan masyarakat dari individu tersebut. pendidikan dapat berbentuk material ataupun spiritual yang dapat menentukan sifat, watak, karakter, dan seseorang. Orang yang berpendidikan cenderung memiliki pengetahuan yang luas.
3. Minat, merupakan suatu bentuk kecenderungan seseorang akan suatu kegiatan atau subjek tertentu, melakukannya dengan perasaan senang dan tenang, serta mendalami subjek tersebut dengan sungguh-sungguh.²⁹

²⁷ Suwarno and Ronal Aprianto, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau," *Journal of Business Economics* 24, no. 1 (2019): 62.

²⁸ Muhammad Isa Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan" 10, no. 2 (2017): 7.

²⁹ Noor Komari Pratiwi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK kesehatan Kota Tangerang," *Pujangga* 1, no. 2 (November 29, 2017): 88.

b) Kemampuan

Kemampuan memiliki makna tolak ukur kecakapan seseorang dalam bidang keterampilan dan kecerdasan. Kemampuan disini berhubungan erat dengan fisik dan mental yang terdapat pada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.³⁰ Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menentukan hasil yang dikerjakannya. Maka dari itu, seseorang yang memiliki kemampuan yang cenderung bagus, ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Adapun indikator dari kemampuan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual, merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan otaknya untuk berfikir, memposisikan diri, cepat dan tanggap mencari solusi dalam sebuah permasalahan, baik yang terjadi pada diri sendiri atau lingkungan sekitarnya.³¹
2. Kemampuan fisik, merupakan kemampuan yang berasal dari jasmani seseorang. Jasmani atau fisik yang sehat akan melancarkan proses seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, jasmani yang sehat dapat

³⁰ Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, and Wima Yudo Prasetyo, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)," *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 2 (2009): 314.

³¹ Bahrudi Efendi Damanik, "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru," *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (December 31, 2018): 146.

meningkatkan produktivitas kerja seseorang dalam bekerja.³²

c) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu kondisi perasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan giat, giat, dan secara maksimal. Davis mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap dari individu dalam menjalani pekerjaan dan bekerja sama dengan orang lain secara maksimal dengan penuh energi.³³ Adapun indikator dari semangat kerja adalah:

1. Keinginan motivasi, merupakan bentuk dorongan untuk bekerja lebih giat lagi. Setiap orang harus memiliki motivasi di dalam dirinya dalam mencapai tujuan. Motivasi yang harus difokuskan oleh seorang karyawan adalah motivasi bekerja untuk tujuan organisasi, bukan hanya untuk kepentingan pribadi semata.
2. Kesungguhan, merupakan sikap seseorang dalam menghadapi dan menjalani suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesungguhan yang tinggi dalam pekerjaan, ia tidak akan terlalu kecewa jika suatu saat mengalami kegagalan dalam pekerjaannya.

³² Tettie Setiyarti, Ni Putu Tirtayasih, and Ida Bagus Radendra Suastama, "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan terhadap Kinerja Hotel Pananroma Ubud," *Julma* 10, no. 1 (2020): 40.

³³ Muh Alwi and Andi Sylvana, "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar," *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* 2, no. 1 (2016): 33.

3. Kesenangan, yakni seseorang harus menikmati pekerjaannya dengan perasaan senang, bukan menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban yang harus dihadapi. Jika mengerjakan tugas dengan perasaan senang, diri akan memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
4. Kepuasan, merupakan kondisi emosional seseorang menikmati atau menilai hasil pekerjaan yang telah dibuat.³⁴

d. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas secara terminologi erat kaitannya dengan bekerja dan islam benar-benar memberi perhatian khusus terhadap produktivitas kerja seseorang, sebab produktivitas kerja memiliki hubungan yang konstan antara keimanan, kerja, dan pahala. Ketiga hal tersebut harus imbang dan berjalan beriringan.³⁵ Produktivitas merupakan suatu hal yang positif yang harus dimiliki oleh setiap muslim untuk melakukan hal yang lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin, baik dalam hal beribadah maupun ketika bekerja. Di dalam firman Allah terdapat sebuah ayat yang menjelaskan tentang produktivitas, yakni tercantum dalam firman Allah Surat At-Taubat ayat 105:

³⁴ Surya Kelana Basri and Rusdian Rauf, "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *YUME: Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 19.

³⁵ Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Jawa Barat: LPPM Universitas Siliwangi, n.d.).

وَقُلْ عَمَلُوا فَمَنْ يَمَسِكْ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ عَلَى
وَسْتُرْدُونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

“Dan Katakanlah:”Bekerjalah Kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubat: 105)

Dalam tafsir Al-Mishbah karya M.Quraish Shihab, setelah ayat yang sebelumnya menganjurkan bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah, kini mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas lain, baik yang nyata maupun yang tersembunyi. Dalam ayat ini, Allah SWT menganjurkan perintah untuk beramal saleh. Hal ini perlu, karena walaupun taubat telah diperoleh, tetapi waktu yang telah lalu dan yang pernah diisi dengan kedurhakaan, kini tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami kerugian dengan berlalunya waktu itu tanpa diisi oleh kebajikan. Karena itu, manusia perlu giat melakukan aneka kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar.³⁶

Islam menganjurkan kepada umatnya agar bekerja. Bekerja disini lebih condong kepada bekerja untuk mencari nafkah dengan jalan yang baik karena pada hakikatnya Allah SWT Maha Melihat hal-hal yang tak kasat mata. Dalam islam, umat muslim dianjurkan untuk bekerja keras dan berlomba-lomba dalam kebaikan.

³⁶ M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Mishbah (Pesan-Kesan dan Keserasian Al-Qur’an)”, Jilid 15, (Lentera Hati: 2001), hlm 711

2. Disiplin kerja (Variabel Eksogen)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah sikap seseorang dalam menjalankan kehidupannya baik di kegiatan sehari-hari maupun menjalankan pekerjaan. Bambang Prawiro mendefinisikan disiplin adalah menjalankan peraturan dengan tegas dan ketat dalam melakukan sesuatu. Jadi dapat didefinisikan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu peraturan-peraturan yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan diinginkan.³⁷ Pengertian disiplin menurut Gorda (2004) adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang direalisasikan dalam bentuk kesediaan dengan penuh kesadaran dan ketulusan tanpa adanya sebuah paksaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya membantu dengan maksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁸

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya setiap orang yang bekerja di suatu tempat harus memiliki sikap disiplin kerja yang bagus. Disiplin kerja seseorang dapat diperoleh dari kebiasaan-kebiasaannya selama bekerja, serta disiplin kerja seseorang dapat diperoleh juga dari pengaruh rekan kerjanya. Seseorang yang ingin memiliki disiplin kerja yang tinggi, hendaknya mencari lingkungan yang memiliki disiplin kerja yang bagus. Disiplin kerja didefinisikan sebagai

³⁷ Umi Farida and Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), hlm 42.

³⁸ Gde Bayi Surya Parwita, "Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)," *Julma* 5, no. 2 (2015), hlm 105.

sikap seseorang dalam menjalani kegiatan-kegiatan sehari-harinya sesuai dengan hal yang seharusnya dilakukan. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Dimensi Disiplin Kerja

Berikut merupakan dimensi dari disiplin kerja, yakni:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dapat didefinisikan sebagai perbuatan tingkah laku seseorang dalam menjalankan ketaatannya terhadap jam kerja yang sudah ditentukan. Disiplin waktu dapat berupa kehadiran pegawai dalam hal masuk kerja, kepatuhan pegawai saat jam kerja, serta menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan target waktu.³⁹ Indikator dari disiplin waktu adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, merupakan salah satu tingkat kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yakni dengan mengisi absensi yang sudah disediakan oleh perusahaan. Absensi biasanya terdiri dari hadir, izin, dan alfa.
2. Jam kerja, merupakan waktu-waktu yang dilalui oleh seorang karyawan dalam bekerja, seperti jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Seseorang yang memiliki disiplin waktu yang baik

³⁹ Melia Excelsa, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Batu)," *Universitas Brawijaya* (n.d.).

akan menjalankan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang ada.

3. Pengumpulan tugas, merupakan disiplin waktu seorang karyawan dalam pengumpulan tugas. Pengumpulan tugas harus sesuai dengan *deadline* yang sudah diberikan oleh perusahaan.⁴⁰

b. Taat Pada Peraturan Kerja

Taat pada peraturan kerja merupakan suatu tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai perusahaan untuk menaati peraturan-peraturan kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.⁴¹ Adapun indikator dari taat pada peraturan kerja adalah sebagai berikut:

1. Cara berpakaian, yakni setiap perusahaan atau organisasi pastinya memiliki tata tertib dalam berpakaian, memiliki baju atau seragam yang identik dengan perusahaan atau organisasi tersebut. Seorang karyawan harus menaati peraturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Aturan perilaku kerja, yakni seorang karyawan harus memiliki sikap sopan santun dalam bekerja, tidak semena-mena dalam bekerja, dan tidak membuat aturan sendiri dalam bekerja di perusahaan. Seseorang yang bekerja di perusahaan atau

⁴⁰ Agussalim and Andi Mappatempo, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar" 8, no. 1 (2019): 3.

⁴¹ Irma Sari Octaviani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service" (2020): 13.

organisasi, harus taat dan patuh terhadap aturan-aturan yang sudah ada.

3. Aturan standar kerja, yakni karyawan harus menaati semua standar aturan kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan seperti apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan di dalam kantor. Hal tersebut dilakukan adalah untuk mengurangi resiko kecelakaan atau suatu hal yang tidak diinginkan.⁴²

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas dan hal-hal yang mencakup pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya serta sebisa mungkin dapat merampungkan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal dan dengan waktu yang sudah ditentukan.⁴³ Seseorang yang bertanggung jawab dapat dikatakan orang yang amanah, karena ia menjalankan dan melaksanakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Berikut indikator dari tanggung jawab menurut Rahayu:

1. Mempersiapkan kebutuhan

⁴² Elysa Mardiana and Atik Budi Paryanti, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC & GA Group Head PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek," *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 2*, no. 1 (2021): 69.

⁴³ Bersihanta Tarigan and Aria Aji Priyanto, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan," *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20, no. 1 (April 1, 2021): 1–10.

2. Memanfaatkan waktu
3. Menjalankan tugas
4. Evaluasi tugas.⁴⁴

c. Disiplin Kerja dalam perspektif Islam

Disiplin merupakan sebuah sikap yang dipilih oleh seseorang dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Disiplin dapat berasal dari kesadaran diri sendiri dan dapat juga terbentuk akibat lingkungan sekitar. Disiplin dapat berarti kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati suatu aturan. Islam merupakan agama yang memiliki peraturan-peraturan yang harus dilakukan oleh umat muslim. Disiplin berarti kesadaran dan kesediaan umat muslim dalam mengikuti peraturan-peraturan yang ada.⁴⁵ Dalam islam, ajaran-ajaran disiplin sudah ada sejak jaman dahulu, bahkan dalam ajaran agama mewajibkan umatnya dalam hal kedisiplinan. Di dalam firman Allah Al-Qur'anul Karim terdapat sebuah ayat yang menjelaskan mengenai kedisiplinan, yakni tercantum dalam Firman Allah Surat An-Nisa ayat 103:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁴ Nur Rahmah Tri Romadona, Arsyi Rizqia Amalia, and Astri Sutisnawati, "Analisis karakter Tanggung Jawab Siswa Dalam Menyelesaikan Tugas Berbasis Online Di sekolah dasar" 7, no. 1 (2021): 47.

⁴⁵ Iskandar Idris, "Konsep Disiplin dalam Pendidikan Islam." Serambi Tarbawi 01, no. 01 (2013): 23, hlm 87.

**فَإِذْ قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَذَكِّرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقَعُودًا وَعَلَى
جُنُوبِكُمْ فَإِذَا أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّا الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى
الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا**

“Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk, di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalatmu itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardlu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. “ (QS. An-Nisa: 103)

Di dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT mengisyaratkan kepada umat muslim untuk berdisiplin dalam hal waktu, yakni disiplin dalam waktu beribadah shalat. Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwasannya dalam melaksanakan shalat harus tepat waktu dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari bagaimana ia melaksanakan sholat pada waktunya.

Dalam tafsir Al-Mishbah karya M.Quraish Sihab dijelaskan tentang keharusan berdzikir, agar jangan ada yang menduga bahwa shalat tersebut serta kegawatan yang dialami, mencekam mereka sedemikian rupa sehingga melupakan zikir kepada Allah SWT. Setiap sholat mempunyai waktu dalam arti ada masa dimana seseorang harus menyelesaikannya. Apabila masa itu berlalu, maka pada dasarnya berlalu juga waktu sholat itu. Adanya waktu-waktu untuk sholat dan aneka ibadah yang ditetapkan Islam mengharuskan adanya pembagian teknis menyangkut masa (dari milenium sampai kedetik). Ini pada gilirannya mengajar umat agar memiliki rencana jangka pendek dan

panjang, serta menyelesaikan setiap rencana itu pada waktunya.⁴⁶

Ayat selanjutnya yang menjelaskan tentang kedisiplinan adalah firman Allah surat Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ
الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”
(QS. Al-Ashr 1-3)

Dalam tafsir Al-Mishbah karya M. Quraish Shihab menjelaskan bahwasannya waktu adalah modal utama manusia. Apabila tidak diisi dengan kegiatan yang positif, maka ia akan berlalu begitu saja. Ia akan hilang ketika itu jangankan keuntungan diperoleh, modal pun telah hilang. Sayyidina ‘Ali ra. Pernah berkata: “Rezeki yang tidak diperoleh hari ini masih dapat diharapkan lebih dari itu diperoleh esok, tetapi waktu yang berlalu hari ini tidak mungkin dapat diharapkan kembali esok.”⁴⁷

Di dalam ayat tersebut dijelaskan bahwasannya seseorang akan merugi apabila menya-nyikan waktu

⁴⁶ M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an)”, Jilid 2, (Lentera Hati: 2001), hlm 569-570

⁴⁷ M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an)”, Jilid 15, (Lentera Hati: 2001), hlm 498

dalam hal beribadah dan beriman kepada Allah SWT. Oleh karena itu, umat muslim dianjurkan untuk disiplin dalam hal waktu atau pun dalam mengerjakan sesuatu, agar tidak menyesal atau merugi dikemudian hari. Kesadaran merupakan bentuk sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan yang sudah ada serta tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Lingkungan Kerja (Variabel Moderasi)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam aspek dunia pekerjaan, terdapat banyak hal yang berperan dalam tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah dari aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap emosional seseorang ketika menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan sebaiknya memberikan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang karyawan-karyawannya dalam bekerja. Menurut Nitisemoto (2015), lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekitar seseorang yang sedang bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut dalam bekerja. Reksohadirpojo dan Gito Sudarmo mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sebuah situasi atau kondisi tempat kerja yang harus di atur senyaman mungkin agar tidak dapat menghambat pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya.⁴⁸

Dapat disimpulkan dari pengertian-pengertian di atas bahwasannya lingkungan kerja

⁴⁸ Mahmudah W. Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubhara Press, 2019), hlm 57.

merupakan sesuatu atau benda yang berada dekat dengan karyawan dalam bekerja di suatu tempat kerja baik benda mati ataupun makhluk hidup. Lingkungan yang bersih dan aman akan menjadikan karyawan bekerja dengan semangat dan nyaman tanpa adanya hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tidak membebankan karyawan.

b. Dimensi Lingkungan Kerja

Terdapat dua macam lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan, yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah suatu kondisi yang terdeteksi di sekitar tempat kerja yang mempunyai wujud atau bentuk. Sedarmayanti menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu kondisi yang berwujud yang terdapat di lingkungan tempat bekerja, yang mana dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah seperti pencahayaan di dalam ruangan, sirkulasi udara yang memadai, pemilihan warna di dalam ruangan, kebersihan serta keamanan dalam ruangan. Lingkungan kerja fisik harus dipersiapkan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Berikut merupakan indikator dari lingkungan kerja fisik:

1. Suasana kerja, merupakan suatu kondisi dimana segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan baik yang berbentuk

fisik maupun tidak, misalnya seperti pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi udara. Suasana kerja dapat dibuat sebaik mungkin demi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Suasana kerja yang buruk akan membuat seseorang malas dalam bekerja sehingga pekerjaan menumpuk.

2. Bangunan, yakni meliputi bentuk dan luas dari bangunan yang di tempati untuk mengerjakan pekerjaan. Bangunan tempat kerja sebaiknya menggunakan konsep yang menarik untuk dilihat serta mengutamakan aspek keselamatan karyawan dalam bekerja di dalamnya.
3. Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu yang berbentuk sarana dan prasaran yang berada di dalam lingkungan kerja yang berfungsi sebagai alat penunjang dalam bekerja. Fasilitas kerja dapat meliputi meja, kursi, komputer, dll.⁴⁹

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi yang terdapat di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja anatara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.⁵⁰ Hubungan antara sesama rekan kerja dan pimpinan harusnya di perhatikan agar memiliki komunikasi yang baik serta dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai keinginan

⁴⁹ Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, and Naga Naga, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia," *Binus Business Review* 3, no. 1 (May 31, 2012): 576.

⁵⁰ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3, no. 2 (2017): 97.

perusahaan. Berikut merupakan indikator dari lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan rekan, merujuk pada suatu hubungan yang berada di lingkungan kerja yang berkaitan dengan antar sesama rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama dan hubungan antara pimpinan dan karyawan. Salah satu hal yang membuat karyawan tetap berada dalam suatu perusahaan adalah harmonisnya hubungan antar sesama rekan kerja.
2. Komunikasi, yakni menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Kerjasama, yakni bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Kerjasama yang baik antar karyawan akan mempermudah suatu pekerjaan.⁵¹

c. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Kebersihan merupakan sebagian dari iman. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, akan mudah menyebabkan seseorang tidak betah bekerja, stress, bahkan mudah terserang penyakit, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Selain kondisi lingkungan sekitar, hubungan antara rekan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Di dalam islam, penciptaan budaya kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram di

⁵¹ Ronal Donra Sihalohe and Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 277.

mulai dari seorang pemimpi. Bahkan seorang pemimpin dapat menentukan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman di lingkungan kerja. Rasulullah SAW merupakan contoh pemimpin yang berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat lembut dan penyayang kepada orang lain.⁵² Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Surat Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ صَلَّى فَعَفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ قُلَىٰ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

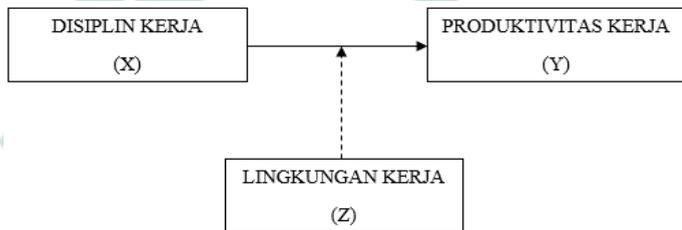
"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya."
(QS. Ali Imran: 159)

Di dalam ayat tersebut menjelaskan sikap dari Muhammad SAW sebagai pemimpin dalam perang Uhud. Pada peristiwa tersebut, banyak hal yang dapat mengundang emosi manusia untuk marah, namun demikian, cukup banyak pula bukti yang menunjukkan kelemahlembutan Nabi Muhammad SAW. Beliau bermusyawarah dengan mereka sebelum memutuskan berperang, beliau menerima usul mayoritas mereka, walau beliau sendiri kurang berkenan. Beliau tidak memaki dan mempersalahkan para pemanah yang meninggalkan markas mereka, tetapi hanya menegurnya

⁵² Didin Hafidhuddin, Manajemen syariah dalam praktik (Gema Insani, 2003), hlm 61.

dengan halus dan lain-lain. Pada ayat ini, disebutkan tiga sifat dan sikap secara berurutan disebut dan diperintahkan kepada Nabi Muhammad SAW untuk beliau laksanakan sebelum bermusyawarah. Yang pertama, berlaku lemah-lembut, tidak kasar dan tidak berhati keras. Yang kedua, memberi maaf dan membuka lembaran baru yakni menghapus kesalahan-kesalahan yang lalu. Yang ketiga, setelah musyawarah selesai hendaklah bertawakkal kepada Allah SWT.⁵³

C. Paradigma Penelitian



1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang harus diterapkan oleh seseorang dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat ketaatan para sumber daya manusia yang ada di dalamnya dalam menjalani peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti berpendapat bahwasannya untuk menciptakan sikap mental produktif pada seseorang dalam melakukan kegiatan adalah salah satunya dengan melalui peningkatan-peningkatan yakni misalnya peningkatan dalam hal kedisiplinan. Produktivitas dapat di ukur dengan dua unsur utama yakni produktivitas fisik dan

⁵³ M. Quraish Shihab, "Tafsir Al-Mishbah (Pesan-Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)", Jilid 2, (Lentera Hati: 2001), hlm 256-259

produktivitas nilai. produktivitas fisik berarti diukur dari seberapa banyak keluaran atau *output* yang dihasilkan selama bekerja. Sedangkan produktivitas nilai dapat diukur dari nilai-nilai kemampuannya, sikap dan perilakunya dalam bekerja, dan kedisiplinan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki disiplin kerja, cenderung memiliki pola kerja yang baik dan teratur.⁵⁴ Menurut Sutrisno (2011) hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja merupakan sikap kedisiplinan yang diterapkan oleh para karyawan untuk mengikuti semua standar dan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga meminimalisir terjadinya kejadian-kejadian yang tidak diinginkan. Tujuan pokoknya adalah untuk menjadikan para karyawan bisa datang tepat waktu ke kantor dan pengerjaan tugas secara tepat waktu pula. Dengan para karyawan datang tepat waktu, diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap pekerjaan kantor.⁵⁵ Jadi, disiplin kerja dapat mendorong seseorang untuk produktif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja dapat berdampak baik bagi perkembangan sumber daya manusia dalam menjalani pekerjaan.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

⁵⁴ Feni Pertiwi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur” 5, no. 1 (2017): 5363.

⁵⁵ Ribut Suprpto, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi,” *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2016): 107.

Disiplin kerja merupakan salah satu peranan yang penting yang harus ada di suatu perusahaan, yang mana seluruh kegiatan-kegiatan harus dikendalikan oleh aturan-aturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan. Perusahaan atau organisasi harus mendukung para karyawannya untuk menerapkan disiplin kerja agar dapat memicu ketekunan dan semangat kerja para karyawan, sehingga dapat berdampak bagus terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja diperlukan agar seseorang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya. Bagi karyawan, disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan suasana kerja yang menyenangkan, tidak membosankan, dan sesuai target. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung seseorang dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif membuat seseorang cenderung merasa senang, nyaman, dan aman dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkannya.⁵⁶ Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh suatu organisasi karena dapat mempengaruhi para karyawannya dalam membuat keputusan untuk tetap bekerja atau berhenti pada organisasi tersebut.⁵⁷ Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi sebaiknya

⁵⁶ Khairunisa Nur Baiti, Djumali, and Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Edunomika* 4, no. 1 (2020): 70–71.

⁵⁷ Chamidah Chamidah and Euis Soliha, "Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 2 (May 25, 2022): 243–253.

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk kepentingan bersama.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori diatas, variabel disiplin kerja (X), produktivitas kerja (Y), serta lingkungan kerja (Z), hipotesis yang di uji dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya

H0: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Hipotesis 2:

H1: Semakin tinggi lingkungan kerja, maka pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya semakin meningkat

H0: semakin rendah lingkungan kerja, maka pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya akan semakin menurun.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiono mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme, yang kegunaannya adalah untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.⁵⁸ Tujuan dari peneliti menggunakan pendekatan ini, karena pendekatan kuantitatif dapat menguji teori yang telah ada sebelumnya yang dibuktikan dengan melakukan penelitian, memberikan penjelasan dengan metode deskriptif, serta menafsirkan dan meramalkan hasil dari penelitiannya.⁵⁹ Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif atau afiliasi. Penelitian asosiatif adalah sebuah metodologi penelitian yang tujuannya yakni untuk memutuskan adanya hubungan antara setidaknya dua variabel.⁶⁰

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 8

⁵⁹ Tim Penyusun, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Prodi Manajemen Dakwah*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSA, 2015), hal 13

⁶⁰ Syofian Siregar, *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: KENCANA, 2013), accessed September 22, 2022, https://books.google.com/books/about/Metode_Pemilihan_Kuantitatif.html?hl=id&id=IjTMDwAAQBAJ.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus dari objek penelitian adalah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Disiplin kerja sebagai variabel eksogen (variabel X), produktivitas kerja sebagai variabel endogen (variabel Y), serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (variabel Z). Yang menjadi subjek penelitiannya adalah seorang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Surabaya yang beralamat di Jl. Masjid Agung Tim. No. 4, Gayungan, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60234, (031)8285319

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu hal yang dapat berupa objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau sesuatu yang bisa di gali untuk kemudian bisa dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Martono menjelaskan bahwasannya populasi merupakan seluruh objek maupun subjek yang menempati dalam wilayah tertentu yang telah memenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan penelitian yang berada pada suatu wilayah dan dipelajari nantinya.⁶¹ Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti akan melakukan pengamatan pada seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya yang berjumlah 80 pegawai. Peneliti menentukan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 pegawai.

2. Sampel

⁶¹ Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program Spss*, (Yogyakarta: Gaya Media. 2010), hal 15

Sugiyono mendefinisikan sampel merupakan sebagian dari karakteristik suatu objek atau subjek populasi agar memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya. Pada penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang memanfaatkan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Metode sampel jenuh juga disebut metode sensus.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan objek atau subjek yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai ragam nilai, baik berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.⁶² Variabel inilah nantinya yang akan diuji:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶² ibid, hlm 10

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Disiplin Kerja (X)	a. Disiplin Waktu	1. Kehadiran 2. Jam kerja 3. Pengumpulan tuga
	b. Taat Pada Peraturan Kerja	1. Cara berpakaian 2. Aturan perilaku kerja 3. Aturan standar kerja
	c. Tanggung Jawab	1. Mempersiapkan kebutuhan 2. Memanfaatkan waktu 3. Menjalankan tugas 4. Evaluasi
2. Produktivitas Kerja (Y)	a. Pengetahuan	1. Pengalaman 2. Pendidikan 3. Minat
	b. Kemampuan	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik
	c. Semangat Kerja	1. Keinginan motivasi 2. Kesungguhan 3. Senang 4. Kepuasan
3. Lingkungan Kerja (Z)	a. Lingkungan Kerja Fisik	1. Suasana kerja 2. Tempat kerja 3. Fasilitas kerja
	b. Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan rekan kerja 2. Komunikasi 3. Kerjasama

E. Tahap-Tahap Penelitian

1. Tahap Pra-Penelitian

a) Menetapkan Rancangan Penelitian

Langkah pertama sebelum melanjutkan pada proses penelitian yang lebih mendalam, peneliti menyiapkan rencana, peneliti terlebih dahulu menetapkan permasalahan yang nantinya akan digunakan sebagai penelitian. Permasalahan penelitian tidak boleh sama dengan rekan penelitian lainnya. Selanjutnya, peneliti akan membuat kisi-kisi atau rancangan dalam mengajukan judul proposal

b) Menentukan Lokasi Penelitian

Setelah menentukan permasalahan penelitian, peneliti menentukan lokasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kementerian Agama Surabaya

c) Membuat Proposal Penelitian

Pada tahap ini, peneliti perlu menyusun proposal penelitian untuk kepentingan penelitian tingkat lanjut. Proposal penelitian nantinya akan memudahkan peneliti dalam melakukan mekanisme penelitian. Setelah proposal penelitian sudah dibuat, proposal penelitian bisa diajukan kepada pihak terkait untuk proses penelitian selanjutnya.

d) Menyiapkan Surat Izin Penelitian dan Peralatan Penelitian

Tahap terakhir pada tahap pra-penelitian adalah membuat surat izin. Surat izin penelitian berguna untuk memperlihatkan bahwasannya penelitian yang dilakukan adalah bersifat resmi dan formal. Surat izin bisa didapatkan dengan mengajukan surat keterangan penelitian kepada bagian akademik prodi. Selain menyiapkan surat

perizinan, peneliti wajib mempersiapkan peralatan untuk penelitian yakni dapat berupa alat tulis. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data-data.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai permasalahan penelitian kepada objek yang akan diteliti. Selama penelitian, peneliti mengumpulkan data-data melalui metode-metode yang sudah ditentukan.

3. Tahap Pengolahan Data

Dalam tahapan ini, peneliti menelaah dan mengolah data-data yang telah diperoleh dari responden. Dari hasil perolehan data tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS dan Smart-PLS yang akan disajikan dalam laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik dalam memperoleh data-data untuk menjawab dari rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya. teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebaga berikut:

1. Kuisisioner

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, dimana kuisisioner merupakan suatu bentuk pernyataan tertulis atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk menyampikan pernyataan tersebut kepada respondennya.⁶³ Untuk mendapatkan jawaban kuisisioner yang sudah diisi oleh responden, peneliti menggunakan skala *likert*.

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 137

Skala *likert* bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur dalam instrumen kuisioner yang diberikan kepada responden dengan memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara dalam teknik pengambilan data yang mana berguna untuk mendapatkan informasi-informasi seperti buku, dokumen, arsip, serta gambar dalam bentuk keterangan atau tulisan yang dapat membantu mempermudah proses penelitian.⁶⁴ Dokumentasi dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah, profil, visi dan misi yang dapat diperoleh dari web resmi, foto, dan brosur.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* atau yang dikenal dengan singkatan PLS. PLS merupakan sebuah model persamaan dari suatu metode alternatif yakni *Structural Equation Modeling* atau yang didapat disingkat SEM dengan menggunakan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Tujuan metode PLS-SEM adalah sebagai metode untuk mengembangkan teori atau membangun teori.

⁶⁴ Lusi Lutfia and Luvy Sylviana Zanthly, "Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel" 01, no. 03 (2019): 398.

PLS berfungsi untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel prediktor.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berguna untuk mengorganisasi dan menganalisis data dan angka dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara teratur, dan jelas mengenai suatu variabel. Uji statistik deskriptif akan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran atau data yang jelas mengenai variabel yang akan diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh disetiap variabel tersebar normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode kolmogorov smirnov digunakan untuk memutuskan normalitas data yang diteliti yakni cukup dengan membaca dan melihat nilai asymp (2-tailed). Pengambilan keputusan dari hasil tes ini ialah jika nilai Asymp. Sig > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, begitupun sebaliknya.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat besarnya *variance influence factor* (VIF) dengan perhitungan, jika $VIF < 10$ dan *tolerance value* > 0,1, maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dan begitupun sebaliknya.

c. Uji Heteroeskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah pengujian yang menilai ada tidaknya kesamaan varian dari residual dalam penelitian. Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola yang terdapat di grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila tanpa adanya kejelasan bentuk serta banyak titik meluas diatas maupun dibawah angka nol.

Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser memiliki tujuan agar nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variabel eksogen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas sig. > 0,05, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya.

3. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* berfungsi untuk memperlihatkan bagaimana setiap indikator-indikator berhubungan dengan variabel laten. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-multi Method*), dengan menguji *validity convergent dan discriminant*. Sedangkan untuk uji realibilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menguji *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*)

a. *Convergent Validity*

Convergent validity ialah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Indikator dikatakan mempunyai

realibilitas baik, apabila nilai *outer loading* berada diatas 0,70.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity ialah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain nya dalam model. Dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *cross loading*, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015, p. 199)

c. *Composite reliability*

Rulw of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. *Composite reliability* berfungsi untuk menunjukkan berapa derajat yang mengindikasikan *common latent* (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator-indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *composite reliabilit* adalah 0,7 meskipun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015, p. 199)

4. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji *t-statistik* yang

dilihat melalui prosedur *bootstrapping*. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk endogen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relavance* dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. *R-square* menjelaskan keragaman konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen secara serentak. Selain melihat besarnya nilai *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relavance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Nilai Q -Square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relavance*, dan sebaliknya apabila nilai Q -Square ≤ 0 menunjukkan model kurang *predictive relavance*. (Ghozali, 2015, p. 26). Q^2 dapat diukur dengan:⁶⁵

$$Q^2 = \frac{Q^2 \text{ include} - Q^2 \text{ exclude}}{1 - Q^2 \text{ include}}$$

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁵ Anita Ermawati and Jl Siwalankerto, “Pengaruh Brand Image dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United” 6, no. 2 (2018): 3.

BAB IV

HASIL DAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Surabaya

Kantor Kementerian Agama Surabaya awal mulanya adalah bernama Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya yang beralamat di Jalan Rajawali yang berdiri pada tahun 1974. Pada tahun 1984, Kandepag Kodya berpindah tempat di Jalan Genteng dan melakukan koordinasi pada Pemerintahan Kotamadya Surabaya dalam bidang pelayanan masyarakat bina agama. Pada bidang Urusan Agama Islam khususnya pernikahan, urusan haji, penerangan Agama Islam maupun pelayanan bidang pendidikan Agama Islam seperti Raudhatul Atfal, Madrasah dan PondokPesantren (ponpes). Luas gedung dan fasilitas kantor yang terdapat di Jalan Gentengkali No. 59 ini terdiri dari + 400 m² dan memiliki Hak Sewa (KUP).

Dengan seiring berkembangnya tingkat pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan kantor yang lebih representatif, Kantor Departemen Kotamadya Surabaya kemudian melakukan perpindahan lagi ke Jalan Kertoadi No. 1 Surabaya. Pada lokasi ini, Kandepag Kodya Surabaya selalu melaksanakan layanan kepada masyarakat seperti Haji yang mana lokasi ini berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo Surabaya. Namun pada tanggal 25 Februari 1998, Kandepag Kodya berpindah lagi di Jalan masjid Agung Timur No.4 Surabaya dan terdapat perubahan nama yakni menjadi Kantor Kementerian Agama Surabaya.

Adanya Kantor Departemen Agama atau Kantor Kementerian Agama Surabaya begitu dibutuhkan oleh masyarakat sekitar terlebih pada layanan nikah, jamaah haji, penerangan Agama Islam, Pendidikan Agama Islam maupun pelayanan agama lainnya. Di dalam struktur organisasi Kantor Departemen Agama Terdiri dari Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Pendais, Seksi Pengurais, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU). Sejak KMA No.373 Tahun 2002 diterbitkan, struktur organisasi Departemen Agama berubah menjadi: Kepala, Subbag TY, Seksi Urais, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU), Seksi Mapenda, Seksi PD Pontren, Seksi Bimas, dan Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf. Semenjak penerbitan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No.1 Tahun 2002 mengenai perubahan penyebutan Departemen Agama sebagai Kementerian Agama, dengan demikian penyebutan Kantor departemen Agama Kota Surabaya berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya
 - a. Visi Kantor Kementerian Agama Surabaya
“Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang bredaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”
 - b. Misi Kantor Kementerian Agama Surabaya
 - 1) Menumbuhkan pemahaman serta pengalaman ajaran agama
 - 2) Pemantapan hidup rukun antar umat beragama
 - 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas

- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum dengan mempunyai ciri agama, pendidikan agama dalam bagian pendidikan umum serta pendidikan keagamaan
- 7) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang memiliki kebersihan, akuntabilitas serta kepercayaan



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Surabaya



GAMBAR 1

Gambar Bagan Struktur Kantor Kementerian Agama Surabaya

B. Penyajian Data

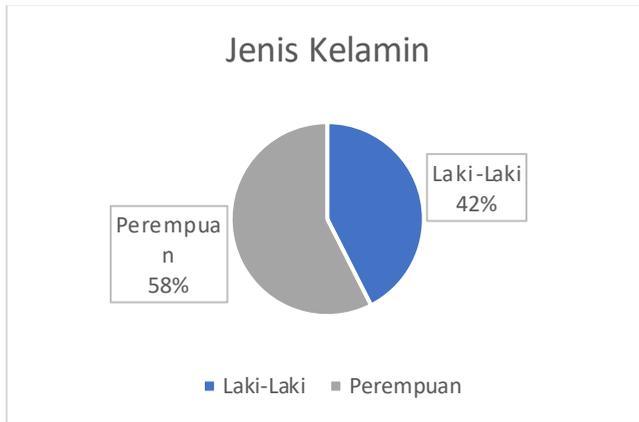
1. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian menyajikan dan menganalisis data yang ada dengan bentuk penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran dalam penelitian.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang telah diteliti kepada beberapa responden penelitian yakni diantaranya terdapat jenis kelamin, usia dan lama menjabat di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Hasil pengukuran dan analisis datanya akan dijelaskan sebagai berikut:

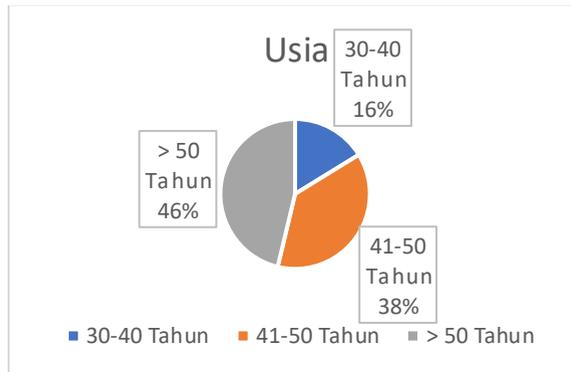
Tabel 1. 1
Diagram Pie Usia



Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42% atau 38 responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58% atau 42 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Surabaya adalah berjenis kelamin perempuan.

SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

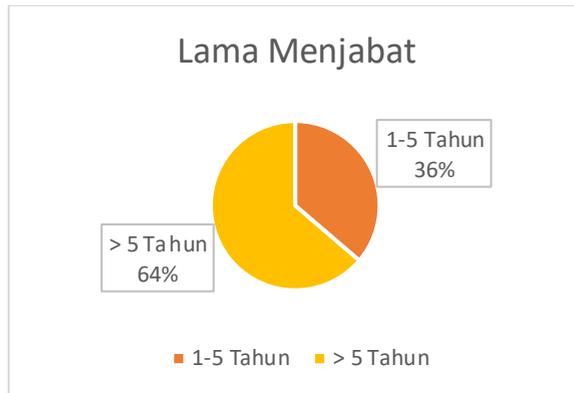
Tabel 1. 2
Diagram Pie Usia



Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 16% atau 13 responden. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 38% atau 30 responden. Sedangkan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 46% atau 37 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Surabaya adalah berusia > 50 tahun.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 1. 3
Diagram Pie Lama Menjabat



Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan menjabat selama 1-5 tahun sebanyak 36% atau 29 responden. Sedangkan responden dengan menjabat selama > 5 tahun sebanyak 64% atau 51 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Surabaya adalah sudah menjabat selama > 5 tahun.

b. Uji Distribusi Frekuensi

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hadi, Distribusi frekuensi adalah metode pengumpulan data dari yang paling kecil sampai yang ke paling besar ataupun sebaliknya, yang selanjutnya informasi tersebut dapat dipisahkan menjadi beberapa kelas, atau juga dapat disebut strategi untuk menyusun bahan-bahan berdasarkan nilai-nilai dari variabel dan frekuensinya. Manfaat dari menyusun tabel ini ialah dapat memudahkan kita untuk memperkenalkan informasi

sehingga mudah dan sederhana untuk dibaca dengan teliti sebagai bahan data:

Tabel 2. 1
Frekuensi mengisi absen kehadiran

		X1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Setuju	27	33,8	33,8	33,8
	Sangat Setuju	53	66,3	66,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat setuju terdapat 53 responden atau sama halnya 66,3%, yang memilih setuju terdapat 27 responden atay sama halnya 33,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu mengisi absensi kehadiran yakni sebesar 66,3%.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 2
Frekuensi Selalu hadir tepat waktu

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Netral</u>	3	3,8	3,8	3,8
	<u>Setuju</u>	38	47,5	47,5	51,2
	<u>Sangat Setuju</u>	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu hadir tepat waktu yakni sebesar 48,8% , dan jawaban terendah yakni sebesar 3,8% terhadap pilihan netral

Tabel 2. 3

Frekuensi selalu istirahat dan pulang sesuai jam kerja

		X3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<u>Tidak Setuju</u>	2	2,5	2,5	2,5
	<u>Netral</u>	9	11,3	11,3	13,8
	<u>Setuju</u>	36	45,0	45,0	58,8
	<u>Sangat Setuju</u>	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 2 responden atau sama halnya 2,5%, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%, yang memilih sangat setuju terdapat 33 responden atau sama halnya 41,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden selalu istirahat dan pulang sesuai jam kerja yakni sebesar 45% , dan jawaban terendah yakni sebesar 2,5% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 4

Frekuensi mengumpulkan tugas pekerjaan sesuai deadline

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <u>Tidak Setuju</u>	1	1,3	1,3	1,3
<u>Netral</u>	4	5,0	5,0	6,3
<u>Setuju</u>	36	45,0	45,0	51,2
<u>Sangat Setuju</u>	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 4 responden atau sama halnya 5%, yang memilih setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%, yang memilih sangat setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu mengumpulkan tugas pekerjaan sesuai deadline sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 5
Frekuensi selalu berpakaian sopan

		X5			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Netral	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	24	30,0	30,0	31,3
	Sangat Setuju	55	68,8	68,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%, yang memilih sangat setuju terdapat 55 responden atau sama halnya 68,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu berpakaian sopan sebesar 68,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 6

Frekuensi selalu memakai seragam kerja yang telah ditentukan

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	35,0	35,0	35,0
	Sangat Setuju	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih setuju terdapat 28 responden atau sama halnya 35%, yang memilih sangat setuju terdapat 52 responden atau sama halnya 65%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu selalu memaik seragam kerja yang telah ditentukan sebesar 65%%, dan jawaban terendah yakni sebesar 35% terhadap pilihan setuju.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 7

Frekuensi selalu merapikan peralatan kerja
Setelah selesai dipakai

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3,8	3,8	3,8
	Setuju	38	47,5	47,5	51,2
	Sangat Setuju	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 3,8% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 2. 8
 Frekuensi selalu menaati peraturan
 yang diterapkan di kantor

		X8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	43,8	43,8	43,8
	Sangat Setuju	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih setuju terdapat 35 responden atau sama halnya 43,8%, yang memilih sangat setuju terdapat 45 responden atau sama halnya 56,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu menaati peraturan yang diterapkan sebesar 56,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 43,8% terhadap pilihan setuju.

UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

Tabel 2. 9

Frekuensi di Kankemenag mempunyai kebijakan untuk memakai peci (bagi laki-laki) dan kerudung (bagi perempuan)

		X9			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Netral	4	5,0	5,0	5,0
	Setuju	38	47,5	47,5	52,5
	Sangat Setuju	38	47,5	47,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 4 responden atau sama halnya 5%, yang memilih setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan responden bahwasannya di Kantor Kementerian Agama mempunyai kebijakan untuk memakai peci (bagi laki-laki) dan kerudung (bagi perempuan) sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 5% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 10

Frekuensi memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mengerjakan pekerjaan

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	40	50,0	50,0	51,2
	Sangat Setuju	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 40 responden atau sama halnya 50%, yang memilih sangat setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 11
Frekuensi menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Netral</u>	1	1,3	1,3	1,3
	<u>Setuju</u>	38	47,5	47,5	48,8
	<u>Sangat Setuju</u>	41	51,2	51,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 12
frekuensi bertanggung jawab penuh
terhadap tugas yang dilimpahkan

		X12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	37	46,3	46,3	47,5
	Sangat Setuju	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 37 responden atau sama halnya 46,3%, yang memilih sangat setuju terdapat 42 responden atau sama halnya 52,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dilimpahkan sebesar 52,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 13

Frekuensi melakukan evaluasi ketika selesai melakukan pekerjaan

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	13,8	13,8	13,8
	Setuju	44	55,0	55,0	68,8
	Sangat Setuju	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator disiplin kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 11 responden atau sama halnya 13,8%, yang memilih setuju terdapat 44 responden atau sama halnya 55%, yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden melakukan evaluasi ketika selesai melakukan pekerjaan sebesar 55%, dan jawaban terendah yakni sebesar 13,8% terhadap pilihan netral.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 14

Frekuensi memiliki pengetahuan dan keterampilan entang pekerjaan yang diberikan oleh kantor

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7,5	7,5	7,5
	Setuju	33	41,3	41,3	48,8
	Sangat Setuju	41	51,2	51,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih setuju terdapat 33 responden atau sama halnya 41,3%, yang memilih sangat setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh kantor sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 15

Frekuensi pendidikan yang telah saya tempuh memberikan pengalaman yang cukup

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6,3	6,3	6,3
	Setuju	39	48,8	48,8	55,0
	Sangat Setuju	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 5 responden atau sama halnya 6,3%, yang memilih setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%, yang memilih sangat setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden pendidikan yang telah saya tempuh memberikan pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang sekarang sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 6,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 16

Frekuensi memiliki pengalaman di bidang pekerjaan saya yang sekarang

		Y3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Netral	9	11,3	11,3	11,3
	Setuju	41	51,2	51,2	62,5
	Sangat Setuju	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, yang memilih sangat setuju terdapat 30 responden atau sama halnya 37,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki pengalaman di bidang pekerjaan yang sekarang sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 11,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 17

Frekuensi mempunyai minat yang tinggi dalam pekerjaan yang sekarang

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6,3	6,3	6,3
	Setuju	37	46,3	46,3	52,5
	Sangat Setuju	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 5 responden atau sama halnya 6,3%, yang memilih setuju terdapat 37 responden atau sama halnya 46,3%, yang memilih sangat setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden mempunyai minat yang tinggi dalam pekerjaan yang sekarang sebesar 47,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 6,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 18

Frekuensi mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan kantor

		Y5			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Netral	2	2,5	2,5	2,5
	Setuju	40	50,0	50,0	52,5
	Sangat Setuju	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 2 responden atau sama halnya 2,5%, yang memilih setuju terdapat 40 responden atau sama halnya 50%, yang memilih sangat setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan sebesar 50%, dan jawaban terendah yakni sebesar 2,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 19

Frekuensi memiliki fisik yang kuat dalam menjalankan pekerjaan kantor

		Y6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Netral	5	6,3	6,3	7,5
	Setuju	40	50,0	50,0	57,5
	Sangat Setuju	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya yang memilih netral terdapat 5 responden atau sama halnya 6,3%, yang memilih setuju terdapat 40 responden atau sama halnya 50%, yang memilih sangat setuju terdapat 34 responden atau sama halnya 42,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki fisik yang kuat dalam menjalankan pekerjaan kantor sebesar 50%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 20
 Frekuensi memiliki kemampuan
 dalam mengolah data-data

		Y7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid:	<u>Netral</u>	6	7,5	7,5	7,5
	<u>Setuju</u>	42	52,5	52,5	60,0
	<u>Sangat Setuju</u>	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih setuju terdapat 42 responden atau sama halnya 52,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 32 responden atau sama halnya 40%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki kemampuan dalam mengolah data-data sebesar 52,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 21
Frekuensi menyempatkan diri berolahraga

		Y8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Netral	9	11,3	11,3	12,5
	Setuju	36	45,0	45,0	57,5
	Sangat Setuju	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%, yang memilih sangat setuju terdapat 34 responden atau sama halnya 42,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden selalu menyempatkan diri untuk berolahraga agar memiliki fisik yang sehat dalam melakukan pekerjaan sebesar 45%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3%% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 22
 Frekuensi memotivasi diri untuk
 semangat dalam bekerja

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5,0	5,0	5,0
	Setuju	37	46,3	46,3	51,2
	Sangat Setuju	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 4 responden atau sama halnya 5%, yang memilih setuju terdapat 37 responden atau sama halnya 46,3%, yang memilih sangat setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu memotivasi diri untuk semangat dalam bekerja sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 5% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 23
 Frekuensi bersungguh-sungguh
 dalam menjalankan pekerjaan

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	41,3	41,3	41,3
	Sangat Setuju	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih setuju terdapat 33 responden atau sama halnya 41,3%, yang memilih sangat setuju terdapat 47 responden atau sama halnya 58,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan sebesar 58,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 41,3% terhadap pilihan setuju.

Tabel 2. 24
Frekuensi melakukan pekerjaan
dengan perasaan senang

		Y11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Tidak Setuju</u>	1	1,3	1,3	1,3
	<u>Netral</u>	10	12,5	12,5	13,8
	<u>Setuju</u>	28	35,0	35,0	48,8
	<u>Sangat Setuju</u>	41	51,2	51,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih setuju terdapat 28 responden atau sama halnya 35%, yang memilih sangat setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden melakukan pekerjaan dengan perasaan senang sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 25

Frekuensi menjadikan tugas sebagai beban

		Y12			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<u>Sangat Tidak Setuju</u>	26	32,5	32,5	32,5
	<u>Tidak Setuju</u>	38	47,5	47,5	80,0
	<u>Netral</u>	10	12,5	12,5	92,5
	<u>Setuju</u>	2	2,5	2,5	95,0
	<u>Sangat Setuju</u>	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 26 responden atau sama halnya 32%, yang memilih tidak setuju terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, yang memilih netral terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih setuju terdapat 2 responden atau sama halnya 2,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 4 responden atau sama halnya 5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih tidak setuju terhadap pernyataan responden menjadikan tugas sebagai beban sebesar 47,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 2,5% terhadap pilihan setuju.

Tabel 2. 26
 Frekuensi merasa puas dengan
 hasil kerja yang dilakukan

		Y13			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Netral	8	10,0	10,0	11,3
	Setuju	44	55,0	55,0	66,3
	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator produktivitas kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 8 responden atau sama halnya 10%, yang memilih setuju terdapat 44 responden atau sama halnya 55%, yang memilih sangat setuju terdapat 27 responden atau sama halnya 33,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan sebesar 55%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 27

Frekuensi pencahayaan dan suhu di dalam ruangan sudah bagus

21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	2,5
	Netral	3	3,8	3,8	6,3
	Setuju	44	55,0	55,0	61,3
	Sangat Setuju	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih setuju terdapat 44 responden atau sama halnya 55%, yang memilih sangat setuju terdapat 31 responden atau sama halnya 38,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden pencahayaan dan suhu di dalam ruangan sudah bagus sebesar 55%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Tabel 2. 28

Frekuensi tempat kerja luas dan nyaman

22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Netral	8	10,0	10,0	12,5
	Setuju	41	51,2	51,2	63,7
	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 2 responden atau sama halnya 2,5%, yang memilih netral terdapat 8 responden atau sama halnya 10%, yang memilih setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, yang memilih sangat setuju terdapat 29 responden atau sama halnya 36,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden tempat kerja luas dan nyaman sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 2,5% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 29

Frekuensi terdapat lukisan atau lafadz arab di dalam ruangan

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	5,0
	Netral	17	21,3	21,3	26,3
	Setuju	30	37,5	37,5	63,7
	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih tidak setuju terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih netral terdapat 17 responden atau sama halnya 21,3%, yang memilih setuju terdapat 30 responden atau sama halnya 37,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 29 responden atau sama halnya 36,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden terdapat lukisan atau lafadz arab di dalam ruangan sebesar 37,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 2. 30
Frekuensi fasilitas kerja lengkap

24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Netral	3	3,8	3,8	5,0
	Setuju	31	38,8	38,8	43,8
	Sangat Setuju	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih setuju terdapat 31 responden atau sama halnya 38,8%, yang memilih sangat setuju terdapat 45 responden atau sama halnya 56,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden fasilitas kerja lengkap (komputer, meja, kursi, alat tulis) sebesar 56,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 2. 31
Frekuensi penataan fasilitas
di ruangan sudah bagus

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<u>Netral</u>	9	11,3	11,3	11,3
	<u>Setuju</u>	36	45,0	45,0	56,3
	<u>Sangat Setuju</u>	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%, yang memilih sangat setuju terdapat 35 responden atau sama halnya 43,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan penataan fasilitas di ruangan sudah bagus sebesar 45%, dan jawaban terendah yakni sebesar 11,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 32

Frekuensi menyapa rekan kerja tiap kali berpapasan

26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	26	32,5	32,5	33,8
	Sangat Setuju	53	66,3	66,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 26 responden atau sama halnya 32,5%, yang memilih sangat setuju terdapat 53 responden atau sama halnya 66,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden selalu menyapa rekan kerja tiap kali berpapasan sebesar 66,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 33

Frekuensi berhubungan baik sesama rekan kerja

27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3,8	3,8	3,8
	Setuju	23	28,7	28,7	32,5
	Sangat Setuju	54	67,5	67,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 3 responden atau sama halnya 3,8%, yang memilih setuju terdapat 23 responden atau sama halnya 28,7%, yang memilih sangat setuju terdapat 54 responden atau sama halnya 67,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden berhubungan baik sesama rekan kerja sebesar 67,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 3,8% terhadap pilihan netral.

Tabel 2. 34

Frekuensi menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan kantor

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <u>Setuju</u>	27	33,8	33,8	33,8
<u>Sangat Setuju</u>	53	66,3	66,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih setuju terdapat 27 responden atau sama halnya 33,8%, yang memilih sangat setuju terdapat 53 responden atau sama halnya 66,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan kantor sebesar 66,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 33,8% terhadap pilihan setuju.

Tabel 2. 35

Frekuensi bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	23	28,7	28,7	30,0
	Sangat Setuju	56	70,0	70,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator lingkungan kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih setuju terdapat 23 responden atau sama halnya 28,7%, yang memilih sangat setuju terdapat 56 responden atau sama halnya 70%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden pbekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 70%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap netral.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas di uji dengan *kolmogram-smrinov* untuk memutuskan normalitas data yang diteliti yakni cukup dengan membaca dan melihat nilai asymp (2-tailed). Pengambilan keputusan dari hasil tes ini adalah apabila data berasal dari

populasi yang berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig . 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan spss versi 25:

Tabel 3. 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36740482
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,051
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil dari analisis data diatas, yakni uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrov-smirnov* tes dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansinya ialah $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut memiliki makna bahwasannya disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja termasuk berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Influence Factor*) pada data yang telah di uji yakni dilakukan dengan memperhatikan hasil VIF pada setiap variabel. Pengambilan keputusannya adalah jika

hasil $VIF < 10$, maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya. Uji multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* yakni apabila nilai *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai *tolerance* $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan spss versi 25:

Tabel 3. 2
Hasil Uji Multikolinieritas

		<u>Coefficients^a</u>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X	,775	1,291
	Z	,775	1,291

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari analisis diatas, menunjukkan bahwasannya nilai disiplin kerja ialah 0,775 yang bermakna *tolerance* $> 0,10$ serta memiliki nilai VIF sebesar $1,291 < 10$. Sedangkan nilai dari lingkungan kerja ialah 0,775 yang bermakna *tolerance* > 10 serta memiliki nilai VIF sebesar $1,291 < 10$. Makna dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwasannya variabel-variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menilai tidak

adanya kesamaan variasi dari residual dalam penelitian. Homoskedastisitas dapat terjadi apabila adanya kesamaan antar residual. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya hal yang sama antar residual. Dalam penelitian ini, uji yang dilakukan untuk melihat terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser bertujuan untuk memberikan kekuatan pada penelitian. Uji glejser mempunyai tujuan agar heteroskedastisitas dapat terdeteksi berdasarkan cara regresi nilai absolut residual (AbsRes) pada variabel bebas. Dasar pengambilann keputusannya adalah apabila probabilitas sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu pun sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji glejser dengan menggunakan program spss 25:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,988	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,280	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari analisis data diatas, hasil dari heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah menghasilkan nilai signifikansi disiplin kerja ($0,988 > 0,05$) dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar ($0,280 > 0,05$). Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena

masing-masing nilai signifikansinya adalah lebih besar dari 0,05.

3. Uji Model pengukuran (*Outer loading*)

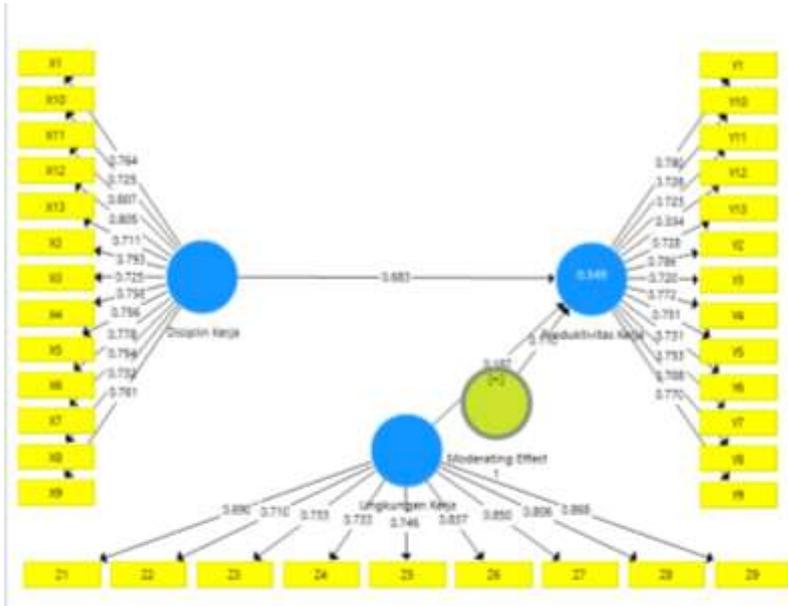
Uji model pengukuran dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas dan realibilitas, terdapat dua macam pengukuran atau evaluasi.

a. Convergent Validity

Convergent validity ialah model pengukuran yang mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* atau *loading factor* dari masing-masing indikator variabel. Indikator dikatakan mempunyai validitas baik, apabila nilai *outer loading* berada diatas 0,70. Berikut merupakan hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS :

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

GAMBAR 2
Diagram Outer Model



Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa sebanyak 30 dari keseluruhan variabel pernyataan, sebanyak 33 variabel pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan sebanyak 2 variabel pernyataan memiliki nilai kurang dari 0,7. Berikut merupakan tabel nilai *loading factor*, data konstruk dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 4. 1
Nilai Loading Faktor Variabel Disiplin Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
	X1	0.764
	X2	0.793
	X3	0.725

DISIPLIN KERJA	X4	0.758
	X5	0.756
	X6	0.778
	X7	0.754
	X8	0.732
	X9	0.761
	X10	0.725
	X11	0.807
	X12	0.805
	X13	0.711

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari variabel disiplin kerja memiliki nilai $> 0,7$ sebanyak 13 variabel, yang artinya semua item dinyatakan valid.

Tabel 4. 2

Nilai Loading Factor Variabel Lingkungan kerja

konstruk	Kode Item	Loading Factor
Lingkungan Kerja	Z1	0.690
	Z2	0.710
	Z3	0.733
	Z4	0.733
	Z5	0.746
	Z6	0.837
	Z7	0.850
	Z8	0.806
	Z9	0.868

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai $> 0,7$ sebanyak 8 variabel, sedangkan sebanyak 1 variabel $< 0,7$. Artinya sebanyak 8

variabel dinyatakan valid dan sebanyak 1 variabel dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 3

Nilai Loading Factor Variabel Produktivitas kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Produktivitas Kerja	Y1	0.780
	Y2	0.786
	Y3	0.720
	Y4	0.772
	Y5	0.751
	Y6	0.731
	Y7	0.753
	Y8	0.708
	Y9	0.770
	Y10	0.726
	Y11	0.723
	Y12	0.334
	Y13	0.728

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai $> 0,7$ sebanyak 8 variabel, sedangkan sebanyak 1 variabel $< 0,7$. Artinya sebanyak 8 variabel dinyatakan valid dan sebanyak 1 variabel dinyatakan tidak valid.

Setelah melakukan estimasi ulang atau pengujian kembali dengan menghilangkan item-item yang tidak valid yakni Z1 dan Y12, maka tidak ada lagi nilai *loading factor* yang memiliki nilai $< 0,7$. Berikut merupakan hasil dari estimasi ulang:

GAMBAR 3
 Diagram Outer loading setelah estimasi ulang



UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

Tabel 4. 4
 Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Disiplin Kerja	X1	0.765
	X2	0.793
	X3	0.724
	X4	0.758
	X5	0.756
	X6	0.778
	X7	0.754
	X8	0.732
	X9	0.761
	X10	0.725
	X11	0.807
	X12	0.805
	X13	0.711
Produktivitas Kerja	Y2	0.785
	Y3	0.720
	Y4	0.771
	Y5	0.752
	Y6	0.732
	Y7	0.754
	Y8	0.708
	Y9	0.770
	Y10	0.725
	Y11	0.722
Y13	0.728	
Lingkungan	Z3	0.714
	Z4	0.723
	Z5	0.731
	Z6	0.853

Kerja	Z7	0.869
	Z8	0.820
	Z9	0.887

Berdasarkan hasil estimasi ulang *loading factor* pada tabel diatas, nilai *loading factor* oleh konstruk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja telah memenuhi nilai standar *concergent validity* karena semua faktor bernilai $> 0,7$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya seluruh konstruk adalah valid.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *cross loading* yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *cross loading*, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0,70. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan nilai *cross loading factor* menggunakan alat analisis SmartPLS 3:

Tabel 5. 1
Nilai Cross Loading

Kode Item	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1	Produktivitas Kerja
X1	0.765	0.158	-0.367	0.467
X10	0.725	0.221	-0.130	0.540

X11	0.807	0.380	-0.184	0.589
X12	0.805	0.289	-0.139	0.588
X13	0.711	0.228	-0.185	0.590
X2	0.793	0.277	-0.173	0.585
X3	0.724	0.241	-0.212	0.464
X4	0.758	0.206	-0.075	0.541
X5	0.756	0.462	-0.377	0.582
X6	0.778	0.286	-0.474	0.523
X7	0.754	0.313	-0.251	0.527
X8	0.732	0.441	-0.212	0.554
X9	0.761	0.369	-0.338	0.538
Y1	0.655	0.326	-0.173	0.782
Y10	0.512	0.400	-0.041	0.725
Y11	0.463	0.249	-0.036	0.722
Y13	0.522	0.277	-0.093	0.728
Y2	0.551	0.127	-0.026	0.785
Y3	0.547	0.441	-0.160	0.720
Y4	0.526	0.328	-0.052	0.771
Y5	0.593	0.354	-0.118	0.752
Y6	0.474	0.419	-0.191	0.732
Y7	0.533	0.338	-0.063	0.754
Y8	0.383	0.189	-0.067	0.708
Y9	0.613	0.315	-0.318	0.770
Z3	0.306	0.714	-0.194	0.338
Z4	0.177	0.723	-0.186	0.228
Z5	0.330	0.731	-0.333	0.328
Z6	0.287	0.853	-0.286	0.343
Z7	0.357	0.869	-0.380	0.404
Z8	0.333	0.820	-0.316	0.286
Z9	0.383	0.887	-0.394	0.414

c. *Composite Reliability*

Untuk menghitung realibilitas suatu konstruk dalam alat analisis SmartPLS, terdapat

dua cara yakin dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Dalam uji *composite reliability*, realibilitas yang baik memiliki nilai $< 0,7$ dan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Berikut merupakan hasil *composite reliability*:

Tabel 5. 2
Construct Realibility and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.939	0.940	0.947	0.577
Lingkungan Kerja	0.907	0.921	0.926	0.644
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Produktivitas Kerja	0.928	0.931	0.938	0.557

Dari analisis data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semua nilai variabel adalah valid dan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* diatas 0,7, serta memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel valid.

4. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif struktur yang di

evaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk endogen.

a. *R-Square*

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. R-square juga dapat menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-Square 0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah (Chin *et al.*, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015). Berikut merupakan tabel *R-square* menggunakan alat analisis smart PLS 3:

Tabel 6. 1
R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.559	0.542

Dari hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* adalah 0,559. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 55,9%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 6. 2
Laten Variabel Correlation

Latent Variable	Latent Variable Correlations	Latent Variable Covariances	LV Descriptiv	
	Disiplin Kerja	Lingkungan Ke...	Moderating Eff...	Produktivitas K...
Disiplin Kerja	1.000	0.396	-0.312	0.722
Lingkungan Kerja	0.396	1.000	-0.382	0.427
Moderating Effect 1	-0.312	-0.382	1.000	-0.157
Produktivitas Kerja	0.722	0.427	-0.157	1.000

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan alat analisis Smart PLS 3 menunjukkan bahwasannya nilai *correlation* dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,722. Sedangkan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *correlation* sebesar 0,427.

Tabel 6. 3
Makna Nilai Korelasi Produk Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Tabel *variabel latent correlation* diatas menunjukkan bahwasannya variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai korelasi sebesar 0,227. Artinya, nilai korelasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan nilai korelasi yang tinggi/ kuat berdasarkan makna nilai *product moment* pada tabel 6.3. Sedangkan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai korelasi sebesar 0,427. Artinya, nilai

korelasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai korelasi sedang berdasarkan makna nilai *product moment*.

C. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kstruk, t-statistik dan *p-values*. Dengan melihat signifikansi tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, akan tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai signifikansinya adalah dengan melakukan uji *bootstrapping* pada alat analisis Smart PLS 3 dan membaca hasil *path coefficient* (koefisien jalur). Dalam uji ini, hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* < 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut merupakan tabel hasil uji *path coefficient*:

Tabel 6. 4
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.648	0.642	0.101	6.428	0.000
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.249	0.262	0.112	2.233	0.026
Moderating Effect 1 -> Produktivitas Kerja	0.160	0.167	0.078	2.035	0.042

1. Konstruk disiplin kerja mempunyai nilai *t-statistic* sebesar 6.428 > 1.96, dan nilai *p-values* sebesar 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, yang artinya H1 diterima dan H0 di tolak.

2. Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai *t-statistic* sebesar $2.233 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0.026 < 0.05$. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, yang artinya H1 diterima dan H0 di tolak
3. Konstruk lingkungan kerja signifikan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur moderasi sebesar 0.160 dengan nilai *t-statistic* sebesar $2.035 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0.042 < 0.05$. Karena koefisien interaksi (lingkungan kerja X disiplin kerja) bernilai positif 0.160 maka lingkungan signifikan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kondisi lingkungan kerja, maka semakin besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis dalam tabel *path coefficient* menunjukkan bahwasannya konstruk eksogen disiplin kerja memiliki pengaruh positif ($\beta=0.799$) dan signifikan (0.000) dengan konstruk produktivitas kerja. Nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah $6.428 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. Dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh

langsung terhadap produktivitas kerja sebesar 6.428. Temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya semakin meningkatnya disiplin kerja seseorang akan mengakibatkan peningkatan pada produktivitas kerja.

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari tujuan utama dalam membangun kualitas kerja seseorang secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan kedisiplinan tidak hanya diterapkan kepada staff anggota saja, melainkan secara menyeluruh dari pegawai dalam berbagai seksi-seksi maupun pimpinan dari organisasi tersebut. disiplin kerja dapat mengalami perubahan-perubahan disebabkan oleh budaya kerja yang ada serta perilaku para pegawai yang dapat menyebabkan berpengaruh kepada produktivitas kerja.⁶⁶

Semakin meningkatnya disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena apabila setiap pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik terutama dalam hal disiplin waktu, berarti mereka mengerti bahwasannya dalam bekerja, ada kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi seperti mengisi kehadiran pada saat datang ke kantor. Seseorang yang memiliki disiplin waktu tinggi cenderung lebih menghargai waktu-waktu yang akan dilewatinya.⁶⁷

Selain itu, seseorang yang disiplin cenderung akan taat kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi seperti peraturan

⁶⁶ Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong, and Jantje. Mandey, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)," *JAP* 3, no. 31 (2015): 1.

⁶⁷ Melia Excelsa, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu)", *Universitas Brawijaya*.

terhadap cara berpakaian di dalam kantor, peraturan perilaku bekerja.⁶⁸ Disiplin kerja dapat membuat seseorang memahami bahwasannya dalam setiap kegiatan ada peraturan tertulis dan tidak tertulis yang harus ditaati dan diketahui dengan cara antara lain memiliki pengetahuan di dalam bidang pekerjaannya. Seseorang dengan kemampuan fisik yang sehat dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, selain memiliki disiplin waktu dalam bekerja, diharapkan seseorang dapat meluangkan waktunya untuk berolah raga agar memiliki fisik yang kuat dan sehat untuk menunjang keberhasilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Salah satu dimensi dari disiplin kerja adalah memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang mengerjakan tugas-tugas pekerjaan. Tanggung jawab yang rendah akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya sebaiknya memiliki semangat kerja dan energi yang bagus, karena akan berdampak dalam menyelesaikan tugas. Seseorang yang cenderung memiliki semangat kerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas kerja dan tidak memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, tugas-tugas yang dilimpahkan akan tidak selesai atau bahkan terbengkalai.⁶⁹

⁶⁸ Irma Sari Octaviani, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistic Service” (2020):13

⁶⁹ Barsihanta Tarigan and Aji Priyanto, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan”, *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi)*, Vol 20 No. 2, 2021, 1

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwasannya hipotesis H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Pengaruh Langsung Moderasi Lingkungan Kerja dalam Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil analisis data dalam tabel *path coefficient* menunjukkan bahwasannya nilai konstruk lingkungan kerja memiliki pengaruh Positif ($O=160$) dan signifikan (0.042) dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar $2.035 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebedar $0.042 < 0.05$. dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, semakin rendah lingkungan kerja, maka semakin rendah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ditemukan bahwa lingkungan kerja dalam memperkuat hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh langsung sebesar 2.035 . temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya semakin tinggi lingkungan kerja dalam memoderasi, maka

semakin tinggi pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh sebab itu, setiap perusahaan atau organisasi memperhatikan akan hal ini.⁷⁰ Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja. Jika lingkungan kerja sudah bagus dan sangat memadai, para pegawai akan cenderung merasa senang dan betah berada di lingkungan kerja tersebut, sehingga dapat menimbulkan kegiatan-kegiatan yang menguntungkan organisasi seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Namun sebaliknya, apabila para pegawai tidak mempunyai rasa senang terhadap keadaan lingkungannya, hal ini akan berakibat tingkat kedisiplinan pegawai menurun seperti malas datang ke kantor dan cenderung sering telat dan akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja seseorang. Bahkan terdapat kemungkinan akan mencari pekerjaan baru yang memiliki lingkungan kerja yang dirasa cocok dengan dirinya sendiri.⁷¹ Menurut penelitian Muzdalifa dan Jaenab (2015), lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup hubungan antara interaksi pegawai satu sama lain akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin

⁷⁰ Musdalifa and Jaenab, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima," *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 4, no. 1 (2022): 249.

⁷¹ Ardin Putra and Kartini Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima," *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8, no. 1 (June 27, 2020): 19.

meningkatnya lingkungan kerja non fisik akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sumber daya manusia (pegawai) yang terdapat didalam kantor tempat bekerja akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan seseorang. Rekan kerja yang kaku dan cenderung tidak asik akan memberikan efek monoton terhadap suasana kantor, yang mengakibatkan seseorang akan mencari suasana kerja yang nyaman dan santai di tempat lain. Dampak lainnya adalah, seorang pegawai akan malas datang tepat waktu ke kantor karena mempunyai suasana kantor yang tidak nyaman yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu untuk menjaga atau berhubungan baik dengan para rekan kerja di kantor antara lain yakni dengan menjalin komunikasi yang baik, saling menyapa ketika bertemu di jalan, dsb.⁷²

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwasannya H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya

3. Nilai Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi secara simultan

Tabel *R-square* menunjukkan data mengenai nilai hubungan terhadap pengujian penelitian. Nilai hubungan antar variabel dapat di lihat dari nilai *R-Square*. Nilai hubungan dalam tabel 6.1, *R-Square* menjelaskan bahwasannya disiplin dan lingkungan kerja bernilai

⁷² Ronal Donra Sihalohe and Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan", *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol 9 No. 2, 2019, 277

0.559. Nilai tersebut menunjukkan hubungan sedang pada variabel terikat. Hasil pengujian penelitian antar variabel adalah sebesar 0.559. Penjelasan tersebut dibuktikan dalam tabel makna nilai korelasi, bahwasannya ketepatan korelasi 0.40 - 0.59.

Salah satu kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya sumber daya manusia yang profesional serta memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sudarma mendefinisikan disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri seseorang dalam implementasi di sebuah organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja seorang pegawai buruk akan berakibat kepada tugas pekerjaan yang buruk pula.⁷³ Lebleci (2012) dalam jurnal Mufti, mengemukakan bahwasannya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dibutuhkan lingkungan kerja yang membebaskan pegawainya dalam berinteraksi dan bersikap di dalam lingkungan tersebut, serta memfasilitasi segala kebutuhan karyawan dalam menunjang kelancaran pekerjaan.⁷⁴

Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja sebesar 55,9% (kontribusi 0.558 x 100). Arti dari hasil tersebut adalah nilai kontribusi sebesar 55.9%. Sedangkan 44,1% dari persentase sisa terdapat atau dipengaruhi dari variabel lainnya.

⁷³ Mufti Aspiyah and S Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas kerja," *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 340.

⁷⁴ Ibid. hlm 340

4. Nilai Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi secara Parsial

a. Nilai Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel *laten variabel correlation* menunjukkan data mengenai korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yakni sebesar 0,722, sementara *p-values* yang terdapat pada tabel *path coefficient* memiliki nilai $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja mempunyai nilai hubungan tinggi. Pernyataan diatas dibuktikan dalam tabel nilai makna *product moment*, bahwasannya mempunyai nilai 0,60 – 0,79 yang artinya tinggi.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manager karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai dan akan menciptakan pegawai kerja yang memiliki kualitas tinggi. Produktivitas tidak hanya bertujuan agar mendapatkan hasil kerja sebanyak mungkin, akan tetapi harus memperhatikan kualitas kerja pegawai. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, apabila hampir sebagian besar pegawai yang terdapat di dalamnya menjalankan dan menaati peraturan ada, memanfaatkan waktu secara efektif, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, absensi kehadiran stabil. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memperhatikan kedisiplinan tiap pegawai dalam bekerja.⁷⁵

⁷⁵ Yulia Andini, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu," *Jurnal Agriuma* 1, no. 2 (December 26, 2019): 76.

Berdasarkan hasil analisis data dengan alat analisis Smart PLS 3, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu 72,2%. Sementara itu, persentase sisa kontribusinya sebesar 27,8% terdapat pada variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya memiliki pengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja.

b. Nilai Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel *laten variabel correlation* menunjukkan data mengenai korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yakni sebesar 0,427, sementara *p-values* yang terdapat pada tabel *path coefficient* memiliki nilai $0.026 < 0.05$. Oleh karena itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja mempunyai nilai hubungan sedang. Pernyataan diatas dibuktikan dalam tabel nilai makna *product moment*, bahwasannya mempunyai nilai 0,40 – 0,59 yang artinya sedang.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, dikarenakan produktivitas kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja dan peningkatan tujuan organisasi. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja.⁷⁶

Berdasarkan hasil analisis data dengan alat analisis Smart PLS 3, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu 42,7%. Sementara

⁷⁶ Hemi Anisa Putri and Aminuddin Irfani, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO),” *Prosiding Manajemen* 6, no. 1 (2020): 83.

itu, persentase sisa kontribusinya sebesar 57,3% terdapat pada variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya memiliki pengaruh sedang terhadap produktivitas kerja



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji PLS *Algorithm* dengan alat analisis data Smart PLS 3, hasil uji tabel *path coefficient* menunjukkan bahwasannya konstruk eksogen disiplin kerja memiliki pengaruh positif ($O=0.799$) dan signifikan (0.000) dengan konstruk produktivitas kerja. Nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah $6.428 > 1.96$, dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. Dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, hipotesis H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja dalam Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis data dalam tabel *path coefficient* menunjukkan bahwasannya nilai konstruk lingkungan kerja memiliki pengaruh Positif ($O=160$) dan signifikan (0.042) dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar $2.035 > 1.9$, dan nilai *p-values* sebedar $0.042 < 0.05$. dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Terdapat interaksi negatif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, semakin rendah lingkungan kerja, maka semakin rendah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat interaksi positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

3. Nilai Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja Ssebagai Variabel Moderasi secara Simultan

Tabel *R- square* menunjukkan data mengenai nilai hubungan terhadap pengujian penelitian. Nilai hubungan antar variabel dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Nilai hubungan dalam tabel 6.1, *R-Square* menjelaskan bahwasannya disiplin dan lingkungan kerja bernilai 0.559. Nilai tersebut menunjukkan hubungan sedang pada variabel terikat. Hasil pengujian penelitian antar variabel adalah sebesar 0.559. Penjelasan tersebut dibuktikan dalam tabel makna nilai korelasi, bahwasannya ketepatan korelasi 0.40 - 0.59.

Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja sebesar 55,9% (kontribusi 0.558 x 100). Arti dari hasil tersebut adalah nilai kontribusi

- sebesar 55.9%. Sedangkan 44,1% dari persentase sisa terdapat atau dipengaruhi dari variabel lainnya.
4. Nilai Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi secara Parsial
 - a. Nilai Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel *laten variabel correlation* menunjukkan data mengenai korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yakni sebesar 0,722, sementara *p-values* yang terdapat pada tabel *path coefficient* memiliki nilai $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja mempunyai nilai hubungan tinggi. Pernyataan diatas dibuktikan dalam tabel nilai makna *product moment*, bahwasannya mempunyai nilai 0,60 – 0,79 yang artinya tinggi.

- b. Nilai Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel *laten variabel correlation* menunjukkan data mengenai korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja yakni sebesar 0,427, sementara *p-values* yang terdapat pada tabel *path coefficient* memiliki nilai $0.026 < 0.05$. Oleh karena itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel lingkungan kerja mempunyai nilai hubungan sedang. Pernyataan diatas dibuktikan dalam tabel nilai makna *product moment*, bahwasannya mempunyai nilai 0,40 – 0,59 yang artinya sedang.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya antara lain:

- Untuk memperjelas pernyataan atau pertanyaan pada instrumen penelitian, agar memudahkan para responden dalam menjawab instrumen penelitian
- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti perlu menemukan atau menambahkan variabel yang baru dalam penelitiannya.
- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat menambahkan dimensi produktivitas kerja lain, misalnya dimensi produktivitas yang berorientasi pada hasil dan proses.
- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mencari objek atau lokasi penelitian yang memiliki populasi dalam jumlah banyak, agar dapat mempermudah dalam proses pengolahan data nantinya.
- Sehubungan penelitian ini hanya fokus terhadap pengaruh langsung dan nilai hubungan antar variabel, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk membahas penelitian yang lebih kompleks agar lebih mendapatkan informasi yang beragam.

C. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini. Meskipun sudah melakukan penelitian dengan prosedur metode ilmiah, namun tetap saja masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Selama melakukan penelitian, peneliti menemukan sebuah keterbatasan-keterbatasan yang tidak bisa dihindari, yakni antara lain keterbatasan dalam pengambilan data yang membutuhkan waktu yang lama

dikarenakan tidak semua responden berada di lokasi penelitian. Sehingga memerlukan sedikit kesabaran dalam menunggu jawaban dari para responden.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim and Andi Mappatempo. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar" 8, no. 1 (2019): 3.
- Agustini, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, 2019.
- Alwi, Muh, and Andi Sylvana. "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar." *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* 2, no. 1 (2016): 33.
- Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu." *Jurnal Agriuma* 1, no. 2 (December 26, 2019): 76.
- Aspiyah, Mufti, and S Martono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas kerja." *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 340.
- Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong, and Jantje. Mandey. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)." *JAP* 3, no. 31 (2015): 1.
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah. "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* 4, no. 01 (March 5, 2020): 69.
- Basri, Surya Kelana, and Rusdian Rauf. "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *YUME: Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 19.

- Chamidah, Chamidah, and Euis Soliha. "Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 2 (May 25, 2022): 243–253.
- Damanik, Bahrudi Efendi. "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (December 31, 2018): 146.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unoam Press, 2019.
- Ermawati, Anita, and Ji Siwalankerto. "Pengaruh Brand Image dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United" 6, no. 2 (2018): 3.
- Excelsa, Melia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Batu)." *Universitas Brawijaya* (n.d.).
- Farida, Umi, and Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016.
- Febriyanto, Mukhammad Aminudin Bagus. "Skripsi: Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat Di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang." *Universitas Airlangga* (2016).
- Hafidhuddin, Didin. *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani, 2003.
- Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, and Nyoman Sujana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta sedana Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (September 3, 2019): 212.
- Hindriari, Reni. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom

- Akses Legok.” *JURNAL SEMARAK* 1, no. 1 (May 21, 2018). Accessed September 16, 2022. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/1249>.
- Idris, Iskandar. “Konsep Disiplin dalam Pendidikan Islam.” *Serambi Tarbawi* 01, no. 01 (2013): 23.
- Indrawan, Muhammad Isa. “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan” 10, no. 2 (2017): 7.
- Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jawa Barat: LPPM Universitas Siliwangi, n.d.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, and Oswar Mungkasa. “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19.” *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (June 8, 2020): 126–150.
- Khairunisa Nur Baiti, Djumali, and Kustiyah. “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.” *Edunomika* 4, no. 1 (2020): 70–71.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11, no. 1 (June 4, 2019): 57.
- Lestary, Lyta. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 3, no. 2 (2017): 97.
- . “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 3, no. 2 (2017): 97.

- Logahan, Jerry M., Tjia Fie Tjoe, and Naga Naga. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia." *Binus Business Review* 3, no. 1 (May 31, 2012): 576.
- Lutfia, Lusi, and Luvy Sylviana Zanthly. "Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel" 01, no. 03 (2019): 398.
- Mardiana, Elysa, and Atik Budi Paryanti. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC & GA Group Head PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 69.
- Ma'rifah, Diana. "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, Dan Produktivitas Pegawai." *Civil Service Journal* 14, no. 2 November (2020): 59.
- Meilina, Restin, and Rino Sardanto. "Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 5, no. 1 (2020): 54.
- Musdalifa and Jaenab. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 4, no. 1 (2022): 249.
- Naa, Abner. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni." *Jurnal Renaissance* 2, no. 2 (2021): 169.
- Octaviani, Irma Sari. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service" (2020): 13.

- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2017): 5.
- Parwita, Gde Bayi Surya. "Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)." *Julma* 5, no. 2 (2015).
- Pertiwi, Feni. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur" 5, no. 1 (2017): 5363.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" 18, no. 01 (2021): 17.
- Pratama, Angga. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai." *JURNAL SEMARAK* 3, no. 2 (June 17, 2020): 1.
- Pratiwi, Noor Komari. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK kesehatan Kota Tangerang." *Pujangga* 1, no. 2 (November 29, 2017): 88.
- Putra, Ardin, and Kartini Aprianti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 8, no. 1 (June 27, 2020): 19.
- Putri, Herni Anisa, and Aminuddin Irfani. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO)." *Prosiding Manajemen* 6, no. 1 (2020): 83.
- Radhito, Th. A. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.Pdf." *JBMA* 3, no. 2 (September 2016).

- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto, and Arik Prasetya. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (March 2014): 2.
- Ribut Suprpto. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi." *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2016): 107.
- Romadona, Nur Rahmah Tri, Arsyi Rizqia Amalia, and Astri Sutisnawati. "Analisis karakter Tanggung Jawab Siswa Dalam Menyelesaikan Tugas Berbasis Online Di sekolah dasar" 7, no. 1 (2021): 47.
- Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, and Wima Yudo Prasetyo. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)." *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 2 (2009): 314.
- Setiyarti, Tettie, Ni Putu Tirtayasih, and Ida Bagus Radendra Suastama. "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan terhadap Kinerja Hotel Pananroma Ubud." *Julma* 10, no. 1 (2020): 40.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 277.
- Siregar, Syofian. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: KENCANA, 2013. Accessed September 22, 2022.
https://books.google.com/books/about/Metode_Pemilihan_Kuantitatif.html?hl=id&id=IjTMDwAAQBAJ.

- Susanti, Indhun Dyah. "Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Pus dalam Deteksi Dini Kanker Serviks di Desa Pendowoharjo Sewon Bantul." *Politeknik kesehatan Yogyakarta* (2017): 31.
- Suwarno, and Ronal Aprianto. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau." *Journal of Business Economics* 24, no. 1 (2019): 62.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, n.d.
- Tarigan, Bersihanta and Aria Aji Priyanto. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan." *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20, no. 1 (April 1, 2021): 1–10.
- Usman, Ismail. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang." *E-Journal Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (n.d.): 12.
- W. Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Press, 2019.
- Wijaya, candra, and Ojak Manurung. *Produktivitas Kerja "Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal."* Jakarta: KENCANA, 2021.
- "Pembatasan sosial berskala besar." *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, July 9, 2022. Accessed September 16, 2022. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembatasan_sosial_berskala_besar&oldid=21357445.