

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BCA
KCU BANDAR LAMPUNG**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program
Sarjana (S1)**

Pada Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Isack Sahat Rudyard Nainggolan

2117-29794

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BCA KCU BANDAR LAMPUNG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ISACK SAHAT RUDYARD NAINGGOLAN

Nomor Induk Mahasiswa: 211729794

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 30 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Daniel Joel Immanuel Kairupan, S.AB., M.B.A.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 30 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BCA KCU
BANDAR LAMPUNG**

Isack Sahat Rudyard Nainggolan

E-mail: isacknainggolan11@gmail.com

Program Studi Manajemen, STIE YKPN

Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan bantuan *google form*, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan tujuan mendapatkan sampel yang memenuhi kriteria penelitian ini, sebanyak 70 responden. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode *software* SPSS versi 22.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja Karyawan; Lingkungan Kerja Karyawan; Produktivitas Kerja Karyawan BCA KCU Bandar Lampung.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on work productivity of BCA KCU Bandar Lampung employees. Collecting data in this study using a questionnaire with the help of google form. The sampling technique used is purposive sampling with the aim of getting a sample that meets the criteria of this study, as many as 70 respondents. The data processing carried out in this study used the SPSS version 22 software.

The results of this study indicate that: (1) work discipline has a positive effect on employee work productivity (2) the work environment has a positive effect on employee work productivity.

Keywords: *Employee Work Discipline; Employee Work Environment; Employee Productivity at BCA KCU Bandar Lampung.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan bisnis. Individu yang diidentifikasi sebagai asset organisasi perlu berpartisipasi dalam cara yang positif, dapat diamati, rasional, dan kompeten untuk memajukan visi, misi dan tujuan organisasi (Arifin et al., 2022). Sebagai aset organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola melalui proses pengelolaan sumber daya manusia yang diawali dengan seleksi, pelatihan dan penilaian kinerja serta bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai organisasi (Metowidlo & Kell, 2012). Manajemen personalia (karyawan) mencakup keberhasilan kerja yang dikaji secara ilmiah dalam kerangka kerja dan psikologi organisasi (Motowidlo & Kell, 2012). Karyawan saat ini telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dan perekonomian negara.

Produktivitas merupakan suatu ukuran sampai mana karyawan mampu menangani tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ukuran-ukuran penilaian berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas BCA diukur dari jumlah keseluruhan output yang dihasilkan karyawan dalam melakukan tugasnya (Zivin & Neidell, 2011). Seseorang pekerja bisa dibilang produktif apabila pekerja itu mampu menghasilkan produk yang memenuhi target yang telah ditentukan yang oleh perusahaan.

Bank BCA menempati peringkat pertama sebagai Bank dengan produktivitas karyawan tertinggi dari berbagai faktor yang dianalisis. Hal ini bersamaan dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Bank BCA sebagai Bank Swasta dengan kinerja terbaik dalam beberapa tahun belakangan.

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan BCA akan mampu mencapai produktivitas yang maksimal. Akan tetapi jika karyawan berperilaku tidak disiplin maka kemungkinan terburuk yang terjadi adalah pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014). Untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi, perusahaan memastikan dapat memberi jaminan bahwa lingkungan kerja akan menghasilkan kebebasan yang memfasilitasi kebutuhan organisasi, formalitas dan kemampuan dan kedisiplinan (Lelebici, 2012).

Lingkungan kerja bisa membuat adanya pengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berada di sekitarnya. Seperti kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan yang memadai hingga metode dan kondisi lingkungan lain seperti kelembapan, penerangan, sirkulasi udara, dan kegaduhan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja juga mencakup seluruh alat yang digunakan, serta bahan-bahan yang ditemui di lingkungan sekitar, teknik tenaga kerja, dan pengaturan kerja, baik secara kolektif maupun individual (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala fasilitas yang memadai disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2012). Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat dalam melakukan aktifitas pekerjaan,. Lingkungan kerja BCA yang baik dapat membawa dan memberikan kontribusi pada meningkatnya produktivitas kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model penelitian ini akan menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen itu adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja yang akan digunakan untuk diteliti pengaruhnya pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"**.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BCA?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BCA?

Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BCA.
 2. Menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BCA.
- 1 Bagi penulis. Penelitian ini dipergunakan untuk modal pengetahuan dan memperdalam ilmu-ilmu yang telah didapat pada masa perkuliahan, mengembangkan wawasan penulis, terhadap pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini, semoga menjadi panduan dan perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang memiliki gagasan dan topik yang sama di BCA.

3 Bagi institusi. Semoga penelitian ini menambah referensi dan sumber wawasan di perpustakaan, meningkatkan popularitas program studi manajemen STIE YKPN Yogyakarta

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Teori

Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan didefinisikan sebagai apakah seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Banyak perusahaan menilai kinerja karyawan mereka secara tahunan atau triwulanan untuk menentukan area tertentu yang perlu ditingkatkan. Kinerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi kesuksesan (Kairupan, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Efendi, et., al. (2020), adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga merupakan tindakan perusahaan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang ada (Yuliana et al, 2017). Sedangkan menurut Susanto (2019) disiplin kerja merupakan perilaku positif dalam menjalankan peraturan perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mana kebijakan dan prosedur dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat secara bersamaan menanggapi tujuan organisasi dan mencapai produktivitas kerja karyawan di tempat kerja (Munro, 2020).

Saat ini, peran lingkungan kerja meningkatkan retensi karyawan dalam profesi mereka telah ditangani oleh manajer yang dapat mendukung staf dengan menciptakan tempat kerja yang sehat (Johnson, 2019). Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan kinerja staf dan pada akhirnya memfasilitasi penyediaan layanan yang lebih baik kepada nasabah (Salehi et al., 2020). *American Association of Critical care* merekomendasikan lingkungan kerja yang sehat untuk meningkatkan kepuasan dan retensi staf.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dari seorang karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi terhadap norma-norma sosial yang berlaku di organisasi (Dunggio, 2013). Karyawan yang tidak disiplin secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak organisasi (Aspiyah & Martono, 2016). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka dapat secara efektif dan efisien melakukan yang menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Karyawan yang sangat disiplin tidak suka menunda-nunda tugasnya dan selalu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga produktivitas bisa terjaga tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan mereka (Hafid et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono (2016), Rasyid (2018), dan Firmansyah & Mistar (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan penjabaran diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini:

H1: Displin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar kegiatan aktivitas kerja yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Maulana & Winarningsih, 2019). Mendorong lingkungan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberi rasa senang dan ketenangan pikiran dalam melakukan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi lingkungan yang kurang baik kemungkinan dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun (Ardiansyah, 2020). Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Prastyani, 2021), mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Populasi yaitu wilayah umum meliputi dari berbagai objek yang membuat nilai dan sifat spesifik yang telah ditentukan oleh seorang peneliti untuk ditelaah dan diambil sebagai suatu konklusi (Sugiyono, 2016). Obyek dalam studi ini merupakan karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Juni 2022 untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BCA di kantor cabang utama tersebut.

Sampel dan Data penelitian

Seluruh karyawan BCA KCU Bandar Lampung adalah populasi dalam studi ini. Total semua yang diteliti dalam telaah ini adalah 50-70 karyawan. Kriteria dalam menentukan ini adalah merupakan karyawan BCA KCU Bandar Lampung yang bekerja minimal 1 tahun.

Data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. (Pahlevi, 2013), menyatakan bahwa kuesioner adalah perumusan yang ditulis dalam bentuk sekumpulan pertanyaan untuk memperoleh jawaban dari responden, biasanya dalam bentuk beberapa alternatif yang mirip. Kuesioner yang akan disalurkan terhadap responden terdiri dari tiga bagian:

Bagian I: Pertanyaan mengenai disiplin kerja,

Bagian II: Pertanyaan mengenai lingkungan kerja,

Bagian III: Pertanyaan mengenai produktivitas kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diseluruh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat seseorang karyawan terhadap peraturan perusahaan. Akibatnya, karyawan kurang disiplin jika aturan dan peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar.

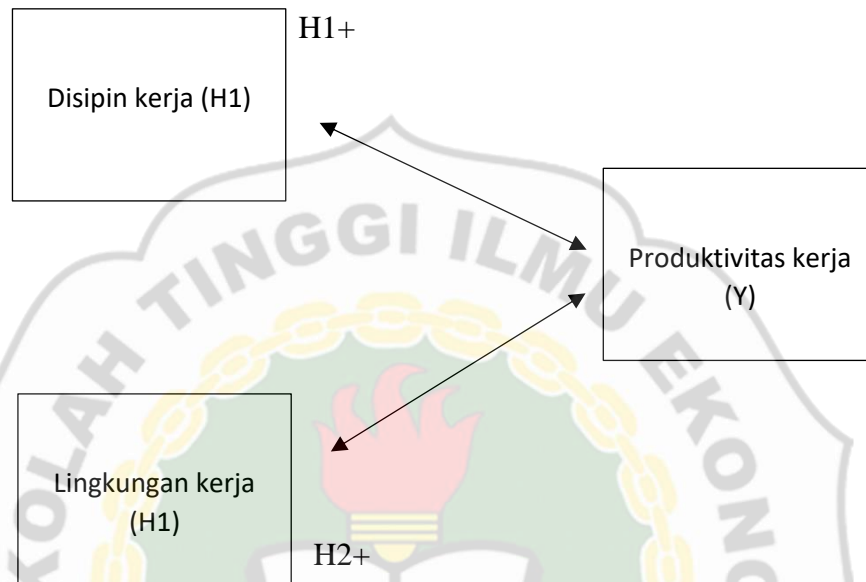
Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga tinggi. (Anggi, 2015). Pada penelitian ini peneliti indikator yang digunakan pada lingkungan kerja didasarkan pada studi sebelumnya yang ditelaah Bronwyn (2015), yaitu:

1. Lingkungan internal kerja karyawan baik,
2. Sumber daya yang dibutuhkan karyawan tersedia untuk menjalankan tugas,
3. Lingkungan kerja karyawan aman untuk bekerja,
4. Tidak ada beban kerja karyawan yang berlebihan dalam organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian



Gambar 3. 1 Gambar Model Penelitian

Dari model penelitian tersebut, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

ANALISIS DATA

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimiliki dalam penelitian ini bersumber pada karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Pada penelitian ini karakteristik responden diklasifikasikan dalam tiga bagian, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan berapa lama periode bekerja sebagai karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Hasil analisis karakteristik responden penelitian ditampilkan dalam tabel-tabel berikut ini:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Persentase jenis kelamin laki-laki yang disurvei adalah 28,6% atau sebanyak 20 dari 70 responden, sedangkan persentase jenis kelamin perempuan adalah 71,4% atau sebanyak 50 dari 70 responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden jenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang tinggi dalam penelitian ini.

Responden berdasarkan usia yang berjumlah 70 responden terdiri dari 10 responden berusia >45 tahun (14,3%), 23 responden berusia 18-26 tahun (32,9%), 27 responden berusia 27-35 tahun (38,6%), 10 responden berusia 36-45 tahun (14,3%). Berdasarkan data responden, survei mengungkapkan persentase yang lebih tinggi terdapat usia 27-35 tahun.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Berapa Lama Periode Bekerja Sebagai Karyawan BCA

Tahun	Jumlah Responden	Persentase
>8 Tahun	14	20,0
1-2 Tahun	13	18,6
3-4 Tahun	31	44,3
5-7 Tahun	12	17,1
Total	70	100,0

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Dari tabel 4.4 dapat diperoleh hasil berapa lama periode bekerja sebagai karyawan BCA yaitu dalam >8 tahun memiliki 14 (20,0%) dari 70 responden, dalam 1-2 tahun memiliki 13 (18,6%) dari 70 responden, dalam 3-4 tahun memiliki

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

31 (44,3%) dari 70 responden, dan dalam 5-7 tahun memiliki 12 (17,1%) dari 70 responden. Berdasarkan data yang didapat dari responden dalam 3-4 tahun yang memiliki persentase lebih banyak pada penelitian ini.

Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Kode	<i>Factor</i>	Status
	<i>Loading</i>	
DK1	0,822	Valid
DK2	0,819	Valid
DK3	0,538	Valid
DK4	0,781	Valid
DK5	0,872	Valid
DK6	0,911	Valid
Dk7	0,778	Valid
DK8	0,853	Valid
Dk9	0,628	Valid

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Kode	<i>Factor</i>	Status
	<i>Loading</i>	
Lk1	0,828	Valid
Lk2	0,796	Valid
Lk3	0,862	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lk4	0,819	Valid
Lk5	0,780	Valid
Lk6	0,844	Valid
Lk7	0,87	Valid
Lk8	0,687	Valid

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan BCA (Y)

Kode	Factor Loading	Status
PKK1	0,780	Valid
PKK2	0,841	Valid
PKK3	0,841	Valid
PKK4	0,801	Valid
PKK5	0,771	Valid
PKK6	0,652	Valid
PKK7	0,784	Valid
PKK8	0,738	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Disiplin Kerja	0,782	Reliabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lingkungan Kerja	0,912	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawam BCA	0,902	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan Uji Reliabilitas di atas, didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* >0,70.

Maka dapat disimpulkan bahwa, semua item pernyataan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk memastikan adanya sifat konsisten, estimasi yang tepat serta tidak bias dalam regresi yang diperoleh. Terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan untuk pengujian asumsi klasik:

Uji Normalitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32596225
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.041
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas di atas, Nilai asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,920. Karena nilainya lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>				
Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan
Disiplin Kerja	0,388	$\geq 0,1$	2,576	≤ 10

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lingkungan Kerja	0,382	$\geq 0,1$	2,616	≤ 10
------------------	-------	------------	-------	-----------

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas di atas, Semua nilai Tolerance pada setiap variabel di atas 0,1 ($>0,1$) dan semua nilai FIV pada setiap variable dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa, model regresi ini terhindar dari gejala Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.470	.244		1.928	.058
X1	-.007	.078	-.017	-.087	.931
X2	.004	.060	.013	.067	.947

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas di atas, nilai Sig. dari masing-masing variabel disiplin kerja dan lingkungan di atas dari $>0,05$, tidak terdapat variabel di bawah $<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa, tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Model

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.295	3	5.098	45.897	.000 ^a
	Residual	7.331	66	.111		
	Total	22.626	69			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) di atas, Nilai Sig. sebesar 0,00. Karena nilai Sig. Lebih kecil nilai alpha (0,05). Maka bisa disimpulkan jika, model regresi ini mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted Square*)

Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.661	.333288

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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted Square*) di atas, Diketahui hasil dari adjusted r square sebesar 0,661. Bisa disimpulkan jika variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 66,1 %, sisanya sebesar 33,9 % variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Hipotesis

Uji Regresi Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.293	.408		-.719	.475
	X1	.405	.131	.347	3.089	.003
	X2	.479	.101	.537	4.736	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Regresi Linear Berganda di atas, persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = (-0,293) + 0,405 X1 + 0,479 X2$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 12 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,293	,408		719	,475
DK	,405	,131	,347	3,089	,003
LK	,479	,101	,537	4,736	,000

Sumber: Data diolah SPSS 22.

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) Nilai signifikansi untuk setiap variabel masing-masing 0,003 dan 0,000. maka dapat disimpulkan bahwa, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Kesimpulan tersebut dapat diartikan perusahaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan kedisiplinan yang baik umumnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan BCA KCU Bandar Lampung. Kesimpulan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka

Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

1. Pengambilan data terbatas, hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner.
2. Penelitian hanya menguji pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.
3. Waktu untuk melakukan penelitian sangat terbatas sehingga hanya bisa dilakukan pada karyawan BCA KCU Bandar Lampung dan dengan jumlah sampel yang terbatas.
4. Pengujian yang hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner kadang-kadang dapat terjadi bias karena responden kadang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi.

Saran

Saran untuk penelitian yang akan datang supaya hasil penelitian menghasilkan yang lebih berkualitas, sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memperlebar wilayah penelitian, dan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti stres kerja, perpindahan karyawan yang dibebankan oleh perbankan sebagai bahan penelitian. Selain itu berdasarkan hasil penelitian, penulis juga mengajukan saran terhadap BCA selalu mempertahankan kinerja bank dan meningkatkan kinerja bank, sehingga bank dapat mempertahankan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). *Statistika Induktif: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Dunggio, Mardjan. (2013). *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. 1(4), 523–533.
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hafid. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(2)(1–10).
- Kairupan, D., J., I. (2021). "Hubungan Workplace Relationship, Co-Worker Trust, Job Satisfaction, Affective Organization Commitment, dan Intention to Leave." *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1. Hal. 11-22: <https://doi.org/10.26460/jm.v11i1.1756>
- Kairupan, D., J., I. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Orientasi Budaya Individu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sebagai Variabel Pemoderasi". *Jurnal Manajemen*, Vol. 7. No. 2. Hal 13-29.
<https://doi.org/10.26460/jm.v7i2.278>

Leblebici, D. (2018). "Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey." *Journal of Business Economics and Finance*, 1(38–49).

Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.

Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.

Nuutinen, S., Ahola, S., Eskelinen, J., & Kuula, M. (2022). "How Job Resources Influence Employee Productivity And Technology-Enabled Performance In Financial Services: The Job Demands–Resources Model Perspective". *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(2), 233–252.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0014>

Pahlevi. (2013). *Tujuh Langkah Praktis Pembangunan Basis Data*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Prastyani, D., & Muslimah, I. S. (2021). *Analisis Produktivitas Karyawan Saat Pandemi*. 18(September).

Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>

Salehi, T., Barzegar, M., & Yekaninejad, Mir Saeed, Ranjbar, H. (2020). Relationship between Healthy Work Environment, Job Satisfaction and Anticip.. *Salehi, Tasmine*, 10(2), 826–831.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Sudarma, K. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen Profesional Behavior Based on The Employee Development. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 1–11.
<http://jdm.unnes.ac.id>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



repository.stieykpn.ac.id