

ABSTRACT

*DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT EFFECTS FOR
EMPLOYEE PRODUCTIVITY ON PDAM TIRTA
KAMPAR BANGKINANG*

BY :

ERA ADYANI NURMI

Pembimbing I : Dr. Hj. Sri Indarti, SE.,M.Si

Pembimbing II : Raden Lestari Ganarsih, SE.,MM

This research implemented on PDAM Tirta Kampar Bangkinang, at Sudirman Street No.107. This research is intend to understand discipline and work environment effects by simultaneous or partial for employee productivity on PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Population in this research is all employees at PDAM Tirta Kampar Bangkinang. The sample done by means of render the whole population of being respondent namely 63 people. Data from primary source of data and data sekunder. The technique of collecting data in this research is through a questionnaire and an interview. A method of analysis used is a method of descriptive quantitative using linear regression worship of idols with the help of program spss version 17.

This research result indicates that variable discipline influential positive and significantly to employee productivity of PDAM Tirta Kampar Bangkinang. Work environment influential significant and positive is variable are more dominant influential against employee productivity of PDAM Tirta Kampar Bangkinang. Simultaneous test showed that variable discipline and work environment has influence significantly to employee productivity of PDAM Tirta Kampar Bangkinang described by the coefficient of determination (R^2). Variable discipline and variable work environment can be explained variable employee productivity of 97% while the rest about 3% explained by other variables that are not investigated in this research.

Keywords : Discipline, Work Environment, Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam usaha bisnis umumnya perusahaan dalam memproduksi baik barang maupun jasa hakikatnya adalah meraih keuntungan yang maksimal. Dalam beroperasi mewujudkan keuntungan yang diinginkan, tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Baik sumber daya alam, modal, teknologi maupun tenaga kerja (SDM). Karena semua itu merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dan saling melengkapi dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan di Indonesia harus mampu bersaing di pasar global dan harus dapat membuktikan profesionalisme dan kinerja baik, perusahaan diharapkan dapat tumbuh dan berkembang serta berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut dapat ditingkatkan maka perusahaan lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena kinerja dan produktivitas merupakan salah satu faktor untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya adalah disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar sebagai Perusahaan pelayanan publik yang bertanggung jawab menyediakan air bersih dan air minum dituntut untuk menyediakan air yang memenuhi syarat untuk konsumsi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Manajemen PDAM Tirta Kampar harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia, peralatan, serta bahan baku yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan,

karena produktivitas karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan.

Manajemen PDAM Tirta Kampar Bangkinang yang memiliki tenaga kerja relatif banyak harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga jika kinerja karyawan menurun, tentu saja akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Turunnya produktivitas sangat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan tersebut dan juga terhadap output yang dihasilkan baik sekarang maupun yang akan datang. Untuk mengukur produktivitas ini dilakukan dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja dengan realisasi produksi yang dilakukan dalam waktu tertentu. Adapun perkembangan produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 : Data Produktivitas Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2007 – 2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (m ³ /Thn)	Realisasi Produksi (m ³ /Thn)	Produktivitas Karyawan (per org)	Persentase (%)
2007	60	780.528	752.688	12.545	96,43%
2008	61	783.218	767.106	12.576	97,94%
2009	61	831.430	824.671	13.519	99,19%
2010	62	859.801	845.640	13.639	98,35%
2011	63	892.258	863.279	13.703	96,75%

Sumber : PDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2012

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama periode 2007-2011 produktivitas karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang berfluktuasi. Pada tahun 2007 sebesar 96,43%, pada tahun 2008 dan 2009 naik sebesar 97,94% dan 99,19%. Lalu pada tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 98,35%, dan pada tahun 2011 juga mengalami penurunan sebesar 96,75%.

Menurut **Isyandi, 2004:164** produktivitas dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin dan sikap, etika kerja, motivasi, gizi kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja. Untuk mencapai hasil yang optimal suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang cukup handal sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang relatif lebih baik dengan tingkat kedisiplinan yang memadai.

Sebagaimana yang diketahui, ternyata permasalahan yang sering timbul adalah masih dijumpai pelaksanaan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang belum diterapkan seperti yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari gejala daftar absensi, keterlambatan jam masuk dan cepat pulang kantor. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 : Tingkat Pelaksanaan Disiplin Karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2007 - 2011.

Tahun	Jumlah karyawan	Hari efektif kerja/Thn	Absensi		Lambat masuk kantor		Cepat pulang kantor	
			Orang/Hari	%	Orang/Hari	%	Orang/Hari	%
2007	60	288	13	21,67	15	25	14	23,33
2008	61	288	13	21,31	17	27,87	15	24,59
2009	61	288	15	24,59	18	29,51	17	27,87
2010	62	288	17	27,42	20	32,26	18	29,03
2011	63	288	19	30,16	22	34,92	20	31,74
Rata-rata (%)				25,03		29,91		27,31

Sumber : PDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.2, diketahui bahwa tingkat absensi/ hari karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Maka terlihat jelas bahwa terjadi ketidaksiplinan karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan kedisiplinan kerja untuk para PNS yang telah ditetapkan pemerintah.

Ketidaksiplinan ini terlihat dengan banyaknya gejala pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, antara lain banyaknya karyawan yang masuk kantor tidak tepat waktunya, atau pulang kantor lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Gejala pelanggaran lainnya adalah banyaknya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam-jam dinas masih berlangsung, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja tidak terlepas dari kondisi kerja dimana tempat pekerjaan masing-masing dilakukan. Kenyamanan dalam bekerja, kebersihan tempat kerja, keamanan lingkungan kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja itu sendiri. Jika situasi lingkungan kerja tidak diperbaiki akan menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi dan prestasi kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terdapat hal-hal yang kurang sesuai tentang lingkungan kerja seperti penerangan yang ada di sana kurang mendukung pelaksanaan kerja dengan baik.. Selain penerangan, ventilasi udara pun kurang mendukung, adanya keributan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini tentunya sangat merugikan karyawan dan berdampak pada perusahaan, karena lingkungan kerja juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada pada PDAM Tirta Kampar

Bangkinang yang berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang ?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang ?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

2. Manfaat Penelitian :

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.
- c. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (**Sinungan, 2003 : 12**).

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara teknik operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (**Isyandi, 2004 : 161**).

Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai dan teknik pengerjaannya lebih baik. **(Hasibuan, 2000:93).**

Menurut **Nurmansyah (2011:186)** indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan adalah : (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) kemampuan, (4) sikap, (5) perilaku, (6) pelaksanaan pekerjaan lebih tinggi, (7) proses dan metode kerja yang lebih efisien, (8) peralatan kerja yang lebih baik, (9) biaya operasional yang lebih rendah, (10) peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), (11) penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

Sedangkan menurut **Isyandi (2004)** bahwa indikator produktivitas dapat diukur dengan cara : (1) pencapaian target, (2) kualitas kerja, (3) menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif, (4) penggunaan sumber daya efisien dan efektif, (5) kemampuan kerja.

2.1.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi, karena dapat dipergunakan untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu rencana, menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, dapat pula dipergunakan untuk melihat perkembangan suatu kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya. Jika produktivitas dikaitkan dengan aspek tenaga kerja, maka pengertian produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sinungan (2008 : 22) mengemukakan bahwa pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam Tjutju & Suwatno (2009 : 159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut : (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam bekerja, (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Riva'I (2003:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinungan (2003 : 145) mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan pemerintah seperti etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2002) dalam buku **Marnis (2011:12)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin adalah (1) motivasi, (2) kesejahteraan, (3) kepemimpinan, (4) pendidikan dan latihan, (5) penegakan disiplin lewat hukum.

Sedangkan pakar lainnya berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi yaitu (**Hasibuan, 2003 :194**) : (1) teladan pimpinan, (2) balas jasa, (3) keadilan, (4) waskat(pengawasan melekat), (5) sanksi hukuman, (6) ketegasan), (7) hubungan kemanusiaan.

2.2.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut (**NitiseMITO, 2000:40**) :

1. Disiplin pada waktu kerja:
 - a. Kehadiran
 - b. Jam kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja:
 - a. Sikap dan etika kerja
 - b. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Disiplin pada peraturan:
 - a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

Sedangkan menurut **Hasibuan (2003:194)** menyatakan indikator dari disiplin adalah : 1) kehadiran, 2) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 3) tanggung jawab, 4) menaati peraturan yang berlaku, 5) kerapian dalam melaksanakan tugas.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut **Sedarmayanti (2011)**, adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut : (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) keamanan kerja yang diperlukan, (7) hubungan karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut **Isyandi (2004:134)** Lingkungan kerja terbagi atas dua bagian :

1. Lingkungan kerja fisik : fasilitas, keributan mesin, ventilasi, ruang gerak dalam bekerja, temperatur ruangan
2. Lingkungan kerja non fisik : Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan bawahan

2.3.2 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja :

- 1) Fasilitas kerja mencakup :
 - a. Keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti alat kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja
 - b. Jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan.
 - c. Mutu, meliputi kehandalan kesesuaian dengan kebutuhan.
- 2) Gaji dan tunjangan
Hal-hal yang perlu diperhatikan disini adalah :
 - a. Kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja
 - b. Kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan dari luar upah/gaji (rasa keadilan)
- 3) Hubungan kerja mencakup interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerjasama, keterbukaan sesame teman kerja dan lain-lain. Dalam hal ini karyawan dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkannya saling membantu, saling berbagi rasa, saling berbagi informasi dengan diskusi-diskusi yang teratur, baik antar pegawai administrasi maupun dengan pimpinan.

2.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan sangat berpengaruh juga pada semangat dan kegairahan kerja yaitu **(Siagian,2001:171)** :

1. Pewarnaan
Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja, untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan
2. Kebersihan
Kebersihan akan dapat pula menciptakati lingkungan yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih maka akan dapat menimbulkan perasaan senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seorang untuk bekerja dan lebih bergairah.
3. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawan
4. Penerangan
Penerangan listrik tidak hanya terbatas pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan pengarah, ratanya penyebaran dan warna. Penerangan perlu

untuk kesehatan, keamanan, dan daya guna para pekerja. Tanpa menggunakan penerangan yang cukup dapat menyebabkan kerusakan mata dan kecelakaan kerja.

5. Musik

Musik dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan, apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat mengurangi perasaan lelah serta dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan

6. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat kerja tentu akan dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan kerja terjadi adalah merupakan hal yang harus diperhatikan. Rasa aman menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

7. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap un yang memerlukan peniusatan pikiran sehingga hal ini akan sering menyebabkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Untuk itu perlu diperhatikan daerah pusat kebisingan tempat pekerjaan yang memerlukan pusat pikiran misalnya kantor perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pekerjaan akan dapat meningkatkan semangat kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan (Siagian, 2001; 234).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang dapat dijadikan acuan penulisan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. **Putro Danu Handono (2009)** dengan judul *penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta”*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,531 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.
2. **M.Asbakhul ‘Ulum (2010)** melakukan penelitian dengan judul *“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PDAM Kota Blitar”*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja

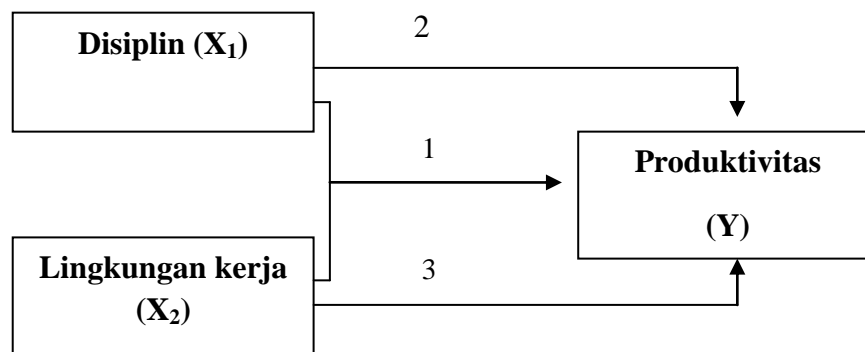
Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2002) dalam buku **Marnis (2011:9)** bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja

pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Menurut (Yulk, 2009 : 174) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009 : 125) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa pada kondisi lingkungan kerja yang buruk, karyawan dapat bersikap acuh tak acuh pada tugasnya, tidak tumbuh motivasi untuk berkreasi, produktivitas merosot yang pada akhirnya dalam kondisi yang paling jelek akan terjadi eksodus karyawan ke organisasi lain yang memiliki lingkungan kerja yang lebih baik (Marnis, 2011 : 17). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan, maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dimana hal ini secara rasional akan mendorong produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Marnis (2011), Musanef (2002)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
3. Disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

2.7 Variabel penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan ini adalah :

- a. Variabel dependen (Y): Produktivitas
- b. Variabel independen (X₁): Disiplin
- c. Variabel independen (X₂): Lingkungan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang yang beralamat di Jalan Sudirman No.107 Bangkinang. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan juni sampai september 2012.

3.1 Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- b. Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang yang berjumlah 63 orang, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus, karena sesuai dengan pendapat dari Suharsimi Arikunto, bahwa jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002 : 112).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
- b. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.

3.4 Analisis data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan kedalam persamaan (Arikunto, 2002 :150) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y	=	Produktivitas
X ₁	=	Disiplin
X ₂	=	Lingkungan Kerja
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	Standar Error

3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

5.2 Deskripsi Variabel

5.2.1 Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas pada dasarnya merupakan hal penting untuk dinilai bagi pihak manajemen. Karena produktivitas seorang karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara umum. Berbagai cara dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong karyawan agar memberikan hasil kerja yang optimal pada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan secara umum juga akan meningkat. Sudah banyak perusahaan melakukan penilaian kerja karyawannya, namun pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang belum melakukan penilaian produktivitas tersebut. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian produktivitas karyawan. Namun penilaian disini akan dilakukan dengan pendekatan kuesioner. Diharapkan hasil penelitian ini memang dapat memberikan rekomendasi pada pihak manajemen tentang kebijakan apa yang akan dilakukan jika produktivitas karyawannya saat ini belum baik.

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat pada tabel 5.14 :

Tabel 5.14 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
2.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam melakukan pekerjaan agar tercapai target	13	18	32	0	0	233	3,70	Baik
		20,6%	28,6%	50,8%	0%	0%	100%		
3.	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan yang distandarkan oleh perusahaan,	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
4.	Atasan memberi pujian karena saya memiliki mutu kerja yang bagus dalam bekerja	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
5.	Di tempat bekerja, saya selalu menciptakan sistem kerja yang produktif	13	18	32	0	0	233	3,70	Baik
		20,6%	28,6%	50,8%	0%	0%	100%		

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
6.	Saya selalu menggunakan metode kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya bisa memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
8.	Perusahaan tempat saya bekerja perlu dilakukan efisiensi agar tercapai tujuan yang diinginkan	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
9.	Kemampuan saya dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
Jumlah							30,02	Cukup Baik	
Rata-rata							3,34		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesembilan pertanyaan pada kuesioner di atas memiliki rata-rata 3,34 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian produktivitas pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang secara rata-rata perlu ditingkatkan lagi supaya bisa mencapai target dan realisasi yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bisa terwujud dengan baik.

5.2.2 Disiplin

Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang dapat dicapai melalui proses terpadu dan diharapkan dapat menimbulkan kesadaran untuk bekerjasama dalam menghadapi pengertian menghayati hak dan kewajiban sebagai karyawan/pegawai yang merupakan landasan penting pengembangan disiplin.

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat pada tabel 5.24:

Tabel 5.24 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1.	Saya setiap hari hadir di kantor	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
2.	Saya mampu tepat waktu saat jam kerja masuk dan keluar kantor	0	11	49	3	0	197	3,13	Cukup Baik
		0%	17,5%	77,8%	4,8%	0%	100%		
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	11	49	3	0	197	3,13	Cukup Baik
		0%	17,5%	77,8%	4,8%	0%	100%		

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
4.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
5.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari atasan	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berani mengambil resiko	0	11	49	3	0	197	3,13	Cukup Baik
		0%	17,5%	77,8%	4,8%	0%	100%		
7.	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ada di dalam perusahaan	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
8.	Saya selalu memperhatikan kerapian dalam melaksanakan tugas dari atasan langsung	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
9.	Saya selalu mengoreksi hasil kerja yang telah dilakukan	0	11	49	3	0	197	3,13	Cukup Baik
		0%	17,5%	77,8%	4,8%	0%	100%		
Jumlah							29,63	Cukup Baik	
Rata-rata							3,29		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 5.24 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kesembilan pertanyaan pada kuesioner di atas memiliki rata-rata 3,29 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian disiplin pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang secara rata-rata perlu ditingkatkan lagi karena disiplin ini salah satu cara yang sangat baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas dan lingkungan organisasi serta keseluruhan bisa membuat perubahan yang sangat besar dalam sikap dan energi karyawan.

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang dapat dilihat pada tabel 5.34 :

Tabel 5.34 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1.	Penerangan lampu di dalam ruangan kerja saya sudah baik	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
2.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki ventilasi udara yang memadai sehingga karyawan nyaman dalam bekerja	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ketea- ngan
		5	4	3	2	1			
3.	Perusahaan dapat mengurangi kebisingan suara dalam melakukan pekerjaan	13	18	32	0	0	233	3,70	Baik
		20,6%	28,6%	50,8%	0%	0%	100%		
4.	Penggunaan warna dalam ruangan kerja sudah disesuaikan sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	13	18	32	0	0	233	3,70	Baik
		20,6%	28,6%	50,8%	0%	0%	100%		
5.	Perusahaan mampu mengatur ruang gerak yang baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
6.	Saya merasa nyaman bekerja dengan kondisi bangunan yang ada saat ini	17	14	24	8	0	229	3,63	Baik
		27%	22,2%	38,1%	12,7%	0%	100%		
7.	Perusahaan memperhatikan tingkat keamanan ditempat saya bekerja agar nyaman dalam melakukan pekerjaan	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
8.	Saya dapat membina hubungan yang baik dalam hal pekerjaan dengan atasan saya	0	12	34	17	0	184	2,92	Cukup Baik
		0%	19%	54%	27%	0%	100%		
9.	Saya selalu membina hubungan yang baik sesama rekan kerja	12	16	14	21	0	208	3,30	Cukup Baik
		19%	25,4%	22,2%	33,3%	0%	100%		
Jumlah							29,69	Cukup Baik	
Rata-rata							3,30		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 5.34 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kesembilan pertanyaan pada kuesioner di atas memiliki rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian lingkungan kerja pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang secara rata-rata perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan konsentrasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.5 Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.873	.869		1.005	.319
Disiplin (X1)	.217	.043	.168	5.099	.000
Lingkungan kerja (X2)	.824	.032	.855	25.999	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS versi 17

$$Y = 0.873 + 0.217 X_1 + 0.824 X_2 + e$$

Artinya :

a. Disiplin (X_1)

1. Nilai konstanta (a) 0,873. Apabila disiplin dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) maka produktivitas kerja bernilai 0,873.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,217 . artinya bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,217 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

1. Nilai konstanta (a) 0,873. Apabila disiplin dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) maka produktivitas kerja bernilai 0,873.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,824. artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,824 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempengaruhi Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	1.026

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : *Data Olahan SPSS versi 17*

Diketahui nilai R square sebesar 0,970. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebesar 97%, sedangkan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6 Pengaruh Variabel Disiplin dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Dari hasil pengolahan diketahui F hitung sebesar 967,359 dengan signifikansi 0,000. F tabel pada tingkat signifikan 5%, df1 (jumlah variabel – 1) = 2, dan df2 (n – k – 1) = 63 – 2 – 1 = 60, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,150 . Dengan demikian diketahui F hitung (967,359) > F tabel (3,150) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

5.7 Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis

diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 5,099 dan signifikan. Hal ini menunjukkan pengaruh ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tentu hal ini disebabkan kemungkinan dari disiplin yang ada di dalam organisasi sudah cukup sesuai bagi karyawan.

Adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah beralasan sebab tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka akan terjadi banyak pemborosan dalam hal waktu kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja yang akan dicapai karyawan.

Selain itu **Siagian (2003:305)**, menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Pihak perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja karyawan karena berdasarkan hasil penelitian disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

5.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap performansi kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar diri karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 25,999 dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata lingkungan kerja berkategori cukup sesuai. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperbaiki dan mengevaluasi lingkungan kerja (dari hasil jawaban responden), baik lingkungan fisik maupun non fisik karena telah terbukti bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Mangkunegara, 2002:132**).

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin pada penelitian ini memiliki rata-rata yang tergolong cukup sesuai dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
2. Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki rata-rata yang tergolong cukup sesuai dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
3. Variabel Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan
 - a. Pihak pimpinan hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan karyawan terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisik terkait dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang memadai, tepat waktu saat jam kerja masuk dan keluar kantor lebih diperhatikan, tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kebijakan atau aturan-aturan perusahaan dan kerapian dalam bekerja harus ditingkatkan. Apabila pimpinan mampu mendorong karyawannya dengan memenuhi segala kebutuhan dasarnya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - b. Dalam menyikapi lingkungan kerja sebaiknya perusahaan juga memperhatikan perlengkapan kerja berupa ketersediaan sarana dan prasarana serta dalam kondisi yang baik seperti penerangan, ventilasi udara, ruang gerak baik guna kenyamanan bekerja bagi karyawan, tingkat keamanan dan hubungan antarkaryawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi karyawan

Diharapkan kepada karyawan hendaknya menyadari segala tugas dan tanggungjawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggungjawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang diajukan oleh penulis untuk peneliti selanjutnya yang dihasilkan dari penelitian, untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan disarankan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas dengan tujuan untuk lebih meningkatkan hasil produksi yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian , suatu pendekatan praktek ,Edisi Revisi V*, Rineka Cipta , Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ganda, Arios Nopindra. 2011. *Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Inecda Plantation Kebun Seberida Kec Rengat Barat*
- Fathoni, abdurrahmat H.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Isyandi B. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global*. Riau: Unri Press
- Kurnia Sari, Elin 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Saripari Pertiwi Abadi (SPA) Duri*
- Marnis.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru
- Mapparenta. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara*, Jurnal Economic Resources,ISSN Volume 11 No.30
- Mangkunegara,AA. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, alex S, 2000. *Manajemen Personalialia*. Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurmansyah Ec. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Riau : Unilak Press
- Nopitasari. Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*.
- Rivai,Veithzal.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah. 2001. *Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, Rosilawarni. 2007. *Analisis disiplin kerja pegawai pada kantor camat kota di pekanbaru*
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi kedua*: Rajawali Pers.
- Ulum, Asbakhul, M Ulum. 2010. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PDAM Kota Blitar*.
- Wursanto, Ign. 2001. *Dasar-dasar Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.