

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN (DPRKP) PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Fattah Miftahudin
Arka'a Ahmad Agin
Fery Panjaitan

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstrack - *The purpose of this study was to determine how strong the influence of the Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment Control toward the dependent variable which is defined as Work Productivity. This study runs by using quantitative data analysis and was using a Multiple Linear Regression Analysis along with Coefficient of Determination. The results of the analysis state that the Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on Work Productivity ($t\text{-count } 4.278 > t\text{-table } 1.67866$ with significance $0.001 < 0.05$), which means that H_0 is rejected and H_1 accepted. Another independent variable, Organizational Culture, partially had no effect on Work Productivity ($t\text{-count } 0.854 < t\text{-table } 1.67866$ with significance $0.398 > 0.05$), which means that H_0 was accepted and H_1 was rejected. The last variable is Work Environment also partially has a positive and significant effect on Work Productivity ($t\text{-count } 2.470 > t\text{-table } 1.67866$ with significance $0.017 < 0.05$), which means that H_0 is rejected and H_1 was accepted. As simultaneously the variable Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment Control have a positive and significant influence on Work Productivity with the values obtained $F\text{-count } 9,594 > F\text{-table } 2.81$ with sig $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination obtained a value of 0.395 (39.5%), which means that the independent variable can explain the dependent variable simultaneously by 39.5%, and the remaining 60.5% is explained by other independent variables which are not used in this study.*

Keywords : *Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment Control, Human Resources Management.*

I. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena terwujudnya prouktivitas kerja yang baik adalah merupakan sebagai kebutuhan organisasi yang penting, mengingat tantangan yang semakin komplek, baik pada lingkungan Pembangunan Nasional maupun pada lingkup

Organisasi Pemerintahan terutama jajaran aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi sebagai penyelenggara organisasi. Demi mendukung tercapainya produktivitas kerja yang di inginkan perlu adanya suatu sumber daya manusia yang mendukung setiap pekerjaan suatu organisasi atau perusahaan.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan pegawai, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa dalam rangka menumbuh kembangkan etos kerja aparatur, tanggungjawab moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja pelayanan aparatur kepada pegawai, dipandang perlu mengembangkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur penyelenggara Negara.

Ketidak efektifan suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Pengetahuan para pimpinan mengenai sikap dan perilaku bawahannya tersebut bermanfaat untuk desain pengendalian yang tidak menimbulkan dysfunctional behavior (Perilaku disfungsi adalah perilaku individual yang pada dasarnya bertentangan dengan tujuan organisasi). Dalam hal ini antara lain terkait dengan aspek kinerja.

Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap

organisasi dan budayanya. Kecenderungan global yang semakin komperatif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Apa bila kita tidak mampu merespons pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi. Demikian pula kecenderungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi dan politik didalam negri berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sedangkan sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan prestasi kerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi maupun dalam budaya kerja yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Manusia adalah faktor yang sangat menentukan dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP). Apabila manusia dengan semua perilaku baiknya, yang menjunjung nilai prestasi kerja organisasi yang baik, dapat dimanfaatkan secara optimal, maka kemampuannya ini merupakan kekuatan yang potensial dalam mencapai tujuan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP). Usaha peningkatan sumber daya manusia ini dianggap penting oleh setiap Instansi karena sesungguhnya sumber daya manusia dalam Instansi merupakan aset berharga Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas Instansi

Soesilowati, Ety, (2007) menyatakan usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini seringkali dilakukan oleh bidang kepegawaian atau ketenagakerjaan yang terdapat di setiap Instansi. Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan etos kerja, motivasi bekerja dan memperbaiki budaya organisasi sehingga segala sesuatu yang diinginkan akan tercapai. Apabila etos kerja, motivasi kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan prestasi kerja yang baik dan kinerja pegawai pun meningkat.

Tanggapan yang membangun seharusnya tidak dianggap negatif. Tanggapan yang membangun menitik beratkan pada pengidentifikasian tingkah laku atau tindakan yang tidak mendukung pencapaian tujuan-tujuan pegawai (dan karena juga tujuan perusahaan) begitu pentingnya memberikan tanggapan yang membangun bagi para pegawai, masih ada beberapa manager yang ragu-ragu untuk melakukannya. Mengapa? karena tanggapan tersebut bisa saja tidak menyenangkan. Karena dengan tanggapan tersebut bisa saja membuat seorang manager merasa orang yang jahat.ada kemungkinan pegawai tersebut akan bereaksi defensive ada kemungkinan pegawai tersebut akan marah. sebaliknya, suatu masalah kecil yang tidak terpecahkan selanjutnya akan berkembang menjadi masalah kedisiplinan yang besar. Masalah-masalah yang tidak terpecahkan akan berdampak negatif didalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP).

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas

Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan pengendalian lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010) Manajemen adalah “seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik – teknik yang kaya dengan nilai – nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan”.

Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Budaya Organisasi (X₂)

Darmawan (2013), Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai – nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Indikator Budaya Organisasi

Edison (2016) menyatakan bahwa Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

Pengendalian Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah : “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja

yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Indikator Pengendalian Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian dalam Sutrisno, 2009). Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas.

M. Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Indikator Produktivitas Kerja

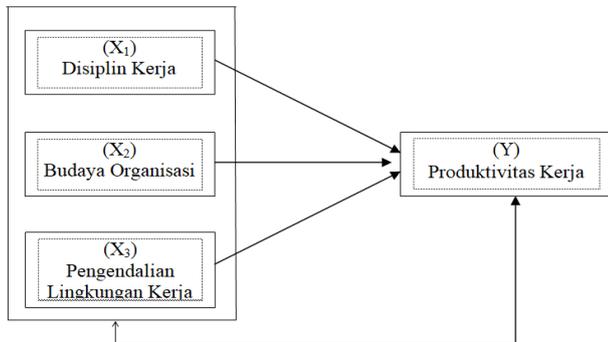
Menurut Sutrisno, (2009). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dngan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuanyang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- 3) Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti

III. METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dari bulan maret sampai dengan bulan Juli 2020, Lokasi/obyek dalam penelitian ini pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, beralamat Jl. Pulau Mendanau No. 9 Komplek Perkantoran dan Permukiman Terpadu Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Kel. Air Itam Pangkalpiang.

Populasi Penelitian

Menurut Nana Sudjana (2010) meyakini bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya.

Sampel Penelitian

Pengambilan sampel untuk penelitian jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi Arikunto, 2010). Berdasarkan teori tersebut diatas penulis dapat menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebanyak 48 orang/responden secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara
Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, whatsapp.
2. Observasi
Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam.
3. Angket (kuesioner)
Dalam penelitian ini, kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.
4. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, media internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

Skala likert digunakan sebagai pilihan respon pegawai dalam mengisi angket Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengendalian Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Teknik Penskoran Angket

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Respon	Skor	Respon	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Tidak Setuju	1
Setuju	4	Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3	Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2	Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	5

Sumber : Sukardi (2008)

Variabel Bebas (Independent Variable)

Adapun variabel *independent* yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Disiplin Kerja (X_1)
2. Budaya Organisasi (X_2)
3. Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

IV. PEMBAHASAN

Uji Validasi

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Disiplin Kerja (X_1)			
Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,647	0,285	Valid
P2	0,673	0,285	Valid
P3	0,607	0,285	Valid
P4	0,693	0,285	Valid
P5	0,601	0,285	Valid
P6	0,629	0,285	Valid
P7	0,626	0,285	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Disiplin Kerja (X_1) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0.647) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0.673) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0.607) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0.693) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0.601) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0.629) > r_{tabel} (0,285)$, dan pernyataan 7 (tujuh) dengan $r_{hitung} (0.626) > r_{tabel} (0,285)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 7 item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X_1) diatas dapat dikatakan *valid*.

Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel X_2

Budaya Organisasi (X_2)			
Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,612	0,285	Valid
P2	0,745	0,285	Valid
P3	0,638	0,285	Valid
P4	0,622	0,285	Valid
P5	0,621	0,285	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Budaya Organisasi (X_2) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0,612) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0,745) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,638) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,622) > r_{tabel} (0,285)$ dan untuk pernyataan 5 (lima) $r_{hitung} (0,621) > r_{tabel} (0,285)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 5 item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) diatas dapat dikatakan *valid*.

Variabel Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel X_3
Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3)

Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,665	0,285	Valid
P2	0,648	0,285	Valid
P3	0,628	0,285	Valid
P4	0,628	0,285	Valid
P5	0,600	0,285	Valid
P6	0,615	0,285	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0,665) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0,648) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,628) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,628) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0,600) > r_{tabel} (0,285)$ dan untuk pernyataan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0,615) > r_{tabel} (0,285)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 6 item pernyataan untuk variabel Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3) diatas dapat dikatakan *valid*.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Y
Produktivitas Kerja (Y)

Nomor Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,659	0,285	Valid
P2	0,656	0,285	Valid
P3	0,607	0,285	Valid
P4	0,614	0,285	Valid
P5	0,629	0,285	Valid
P6	0,604	0,285	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel Produktivitas Kerja (Y) untuk pernyataan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0,659) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0,656) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,607) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,614) > r_{tabel} (0,285)$, pernyataan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0,629) > r_{tabel} (0,285)$ dan pernyataan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0,604) > r_{tabel} (0,285)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 6 item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) diatas dapat dikatakan *valid*.

(0,607) > r_{tabel} (0,285), pernyataan 4 (empat) dengan r_{hitung} (0,614) > r_{tabel} (0,285), pernyataan 5 (lima) dengan r_{hitung} (0,629) > r_{tabel} (0,285) dan untuk pernyataan 6 (enam) dengan r_{hitung} (0,604) > r_{tabel} (0,285), sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 6 item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) diatas dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data adalah uji untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Danang Sunyoto, 2011). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel IV.12 berikut ini:

Tabel 6
Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,754	<i>Reliable</i>
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	0,653	<i>Reliable</i>
3.	Pengendalian Lingkungan Kerja (X ₃)	0,693	<i>Reliable</i>
4.	Produktivitas Kerja	0,688	<i>Reliable</i>

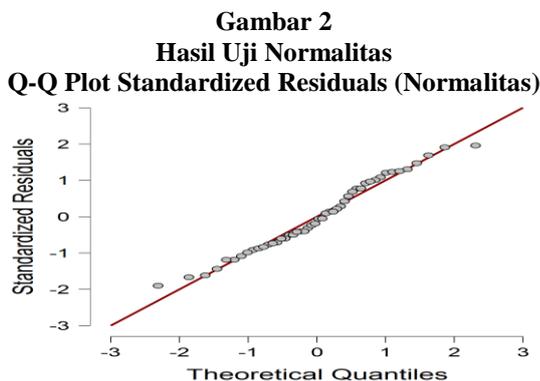
Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program JASP,0.9.2,0 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data pada Tabel 6 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *Q-Q Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program JASP,0.9.2,0 *Universiteit-van-amsterdam* sehingga memenuhi persyaratan normalitas, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : Data primer diolah peneliti menggunakan program JASP,0.9.2,0 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat ditarik kesimpulan, jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai – nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus), sehingga dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dapat dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Intercept)		
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,987	1,013
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,978	1,022
	Pengendalian Lingkungan Kerja (X ₃)	0,966	1,036

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja
Sumber : Data primer diolah peneliti

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 nilai *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai *VIF* (*varian inflation factor*) adalah :

1. Untuk nilai *VIF* variabel Disiplin Kerja (X₁) adalah sebesar 1,013
2. Untuk nilai *VIF* variabel Budaya Organisasi (X₂) adalah sebesar 1,022, dan
3. Untuk nilai *VIF* variabel Pengendalian Lingkungan Kerja (X₃) adalah sebesar 1,036.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengendalian Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil *VIF* (*varian inflation factor*) yang diperoleh adalah lebih kecil dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 (satu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki persamaan regresi yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda
Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
0 (Intercept)	0,253	5,187	0,049	0,049	0,961
Disiplin Kerja	0,530	0,124	0,505	4,278	0,001
Budaya Organisasi	0,118	0,138	0,101	0,854	0,398
Peng. Lingkungan Kerja	0,272	0,110	0,295		0,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
Sumber : Diolah oleh Peneliti

Dari koefisien masing-masing variabel dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
 &= 0,253 + 0,530 X_1 + 0,118 X_2 + 0,272 X_3 \\
 &\quad (0,961) + (0,001) + (0,398) + (0,017)
 \end{aligned}$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung yang diperoleh dari Tabel 8 adalah merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi $< \alpha$ (0,05) berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3) nilainya adalah positif, artinya hubungan tersebut dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah searah, sehingga apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	RMSE R Square
1	0,629	0,395	0,354	1,758

- a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengendalian Lingkungan Kerja
 - b. Dependent Variable : Produktivitas Kerja
- Sumber : Data primer diolah peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 9 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. $R = 0,629$, artinya terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- b. R square = $0,395$, artinya variabel independen dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama sebesar $0,395$ ($39,5\%$), dan sisanya $60,5\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Jika nilai sign $< 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil perhitungan yaitu $df = n - k$ ($df = 48 - 3 = 45$), diperoleh nilai t tabel = $1,67943$.

Uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 10
T Hitung Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Intercept)	0,253	5,187		0,049	0,961
Disiplin Kerja	0,530	0,124	0,505	4,278	0,001

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
- Sumber : Data primer diolah peneliti

Dari hasil perhitungan pada Tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,278$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada α

($0,05$) sebesar $1,67943$. Dengan demikian $t_{hitung} (4,278) > t_{tabel} (1,67943)$ dan $sig 0,001 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 11
T Hitung Variabel Budaya Organisasi (X_2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Intercept)	0,253	5,187		0,049	0,961
Budaya Organisasi	0,118	0,138	0,101	0,854	0,398

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
- Sumber : Data primer diolah peneliti

Dari hasil perhitungan pada Tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,854$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada α ($0,05$) sebesar $1,67943$. Dengan demikian $t_{hitung} (0,854) < t_{tabel} (1,67943)$ dan $sig 0,398 > 0,05$, sehingga jelas H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Uji t untuk variabel Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 12
T Hitung Variabel Pengendalian Lingkungan Kerja (X_3)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
0 (Intercept)	0,253	5,187		0,049	0,961
Pengendalian Lingkungan Kerja	0,272	0,110	0,295	2,470	0,017

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- Sumber : Data primer diolah peneliti

Dari hasil perhitungan pada Tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,470$ sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada α ($0,05$) sebesar $1,67943$. Dengan demikian $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,67943)$ dan $sig 0,017 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Uji F untuk variabel secara simultan / bersama-sama

Tabel 13

F Hitung Variabel Disiplin Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Pengendalian Lingkungan Kerja (X₃), Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88,967	3	29,656	9,594	0,001
Residual	136,012	44	3,091		
Total	224,979	47			

- a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja
- b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengendalian Lingkungan Kerja.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program *JASP V.0.9.2.0, Universiteit-Van-Amsterdam* diperoleh nilai F_{hitung} 9,594 seperti terlihat pada Tabel 13. Sedangkan nilai F_{tabel} dari hasil perhitungan $df = 48-3-1 = 44$ pada $\alpha (0,05)$ sebesar 2,82 dan nilai sig sebesar 0,001.

Dengan demikian $F_{hitung} (9,594) > F_{tabel} (2,82)$ dan nilai Sig $(0,001) < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengendalian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pengukuran uji F untuk mengetahui tentang hubungan kondisional variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengendalian Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dalam konteks ini dapat disimpulkan, bila Disiplin Kerja yang diberikan baik dan didukung dengan Budaya Organisasi serta Pengendalian Lingkungan Kerja yang sesuai klasifikasinya maka akan membuat Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan pengendalian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*, untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 4,278 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada $\alpha (0,05)$ sebesar 1,67943. Dengan demikian $t_{hitung} (4,278) > t_{tabel} (1,67943)$ dan sig $0,001 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial variabel ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan

terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Substansinya adalah apabila Disiplin Kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung itu baik, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan

2. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*, sehinggadi peroleh nilai t_{hitung} sebesar 0,854 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada $\alpha (0,05)$ sebesar 1,67943. Dengan demikian $t_{hitung} (0,854) < t_{tabel} (1,67943)$ dan sig $0,398 > 0,05$, sehingga jelas H_0 diterima dan H_1 ditolak. Secara parsial variabel ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Substansinya adalah apabila Budaya Organisasi diterapkan atau dilakukan tidak akan memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
3. Pada variabel pengendalian lingkungan kerja ini dilakukan perhitungan menggunakan program *JASP,0.9.2,0 Universiteit-van-amsterdam*, dan diperoleh hasil perhitungan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,470 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada $\alpha (0,05)$ sebesar 1,67943. Dengan demikian $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,67943)$ dan sig $0,017 < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial variabel ini menunjukkan bahwa Pengendalian Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program *JASP V.0.9.2.0, Universiteit-Van-Amsterdam* diperoleh nilai F_{hitung} 9,594. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 48 pada $\alpha (0,05)$ sebesar 2,82 dan nilai sig sebesar 0,001. Dengan demikian $F_{hitung} (9,594) > F_{tabel} (2,82)$ dan nilai Sig $(0,001) < 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengendalian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Bagi pihak Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung agar terus meningkatkan Disiplin Kerja dan Pengendalian Lingkungan Kerja karena, dengan Disiplin Kerja dan dan Pengendalian Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang memiliki tanggungjawab kerja tinggi.
2. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung juga perlu

- memperhatikan perubahan pegawainya setelah menerapkan Disiplin Kerja ini, karena dalam penelitian ini indikator tersebut mempunyai nilai yang tinggi diantara dua indikator lainnya, serta Pengendalian Lingkungan Kerja juga perlu diperhatikan walaupun nilainya masih di bawah indikator Disiplin Kerja namun Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DPRKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung perlu memperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja dan Pengendalian Lingkungan Kerja agar menjadi lebih baik lagi.
3. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,395, menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya hanya 39,5%. Jadi, pengaruh kelima variabel masih kecil, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, sebaiknya menambah jumlah variabel bebas (*independen*), agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesisnya.

- Sinungan, M (2013). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- 20] Soesilowati, Ety, (2007). “Kebijakan Perumahan dan Ermukiman Bagi Masyarakat urban”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Jejak, Volume 16 Nomor 1 halaman.
- 21] Sunyoto, Danang (2011). *“Analisis Regresi dan Uji Hipotesis”*. Jakarta: CAPS.
- 22] Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Arikunto, Suharsimi (2010). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2] Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. (2010). *“Pengantar Manajemen”*. Jakarta. Salemba Empat.
- 3] Danang, Sunyoto. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Buku Seru.
- 4] Darmawan (2013). *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- 5] Edison (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- 6] Edy, Sutrisno, (2016), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- 7] George R. Terry (2004). *“Prinsip – Prinsip Manajemen”* (Edisi Bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara : Bandung. Husein Umar.
- 8] Ghillyer, A. W. (2016), *Business Ethics Now, Fourth edition, McGraw-Hill*.
- 9] Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 10] Hasibuan (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- 11] Lee, Oey Liang dan Appley. *“Pengantar Manajemen”*, BPA UGM. Buletin No.I.
- 12] Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 13] Mangkunegara, (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 14] Mardiana (2005). *“Manajemen Produksi”*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- 15] Sudjana, N (2010). *“Dasar-dasar Proses Belajar”*, Sinar Baru Bandung
- 16] Sedarmayanti (2001). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : Mandar Maju.
- 17] Sedarmayanti (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : Mandar Maju.
- 18] Sihombing, U, (2004). *“Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan. Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja”*. <http://www.dupdiknas.go.id>, [20 Juni 2020].
- 19] Sinungan, M. (2005). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*. Jakarta: Bumi Aksara