



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI**

SKRIPSI

Tandito Setiawan

1902025026

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI**

SKRIPSI

Tandito Setiawan

1902025026

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA  
2023

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 24 Februari 2023  
Yang Menyatakan,



69AKX454533379

(Tandito Setiawan)  
1902025026

## PERSETUJUAAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA KERJA,  
KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI


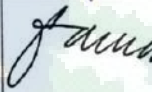
NAMA : TANDITO SETIAWAN

NIM : 1902025026

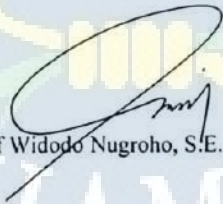
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM.	
Pembimbing II	Dr. Faozan Amar, S.Ag., MM.	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI**

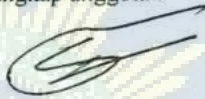
Yang disusun oleh:  
Tandito Setiawan  
1902025026


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata – satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA  
Pada Tanggal : 08 Juli 2023

**Tim Penguji :**

Ketua, merangkap anggota :

  
Dr. Asep Sutarman, S.E., M.M.  
Sekertaris, merangkap anggota :

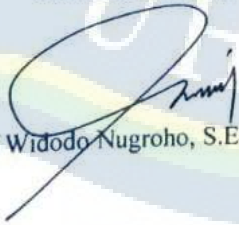
  
Dr. Amilia Zainita, S.E., M.M.  
Anggota :

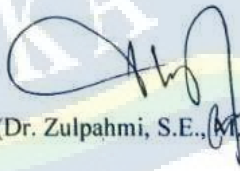
  
Nur Hadizayid Rachman, S.SI, M.M.

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M)

  
(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tandito Setiawan  
NIM : 1902025026  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

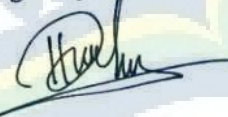
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 24 Februari 2023

Yang menyatakan



(Tandito Setiawan)



## ABSTRAK

TANDITO SETIAWAN (1902025026)

### **PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI**

*Skripsi, Program Strata Satu Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta.*

*Kata Kunci : Budaya Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Diskominforstandi Kota Bekasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Kominforstandi Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Responden yang diteliti sebanyak 50 pegawai aktif dengan menggunakan metode Sampel Jenuh dengan kriteria Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Kominforstandi Kota Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Statistik T, Uji Statistik F dan Uji Koefisien Korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan secara bersama-sama Budaya Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R*

*Square* sebesar 0,460 atau 46% sedangkan sisanya 62% dioengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini contohnya seperti Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang terbatas, yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Kominfostandi Kota Bekasi sehingga hasil penelitian ini tidak dapat simpulkan secara keseluruhan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan objek penelitian yang berbeda agar mendapatkan hasil studi yang lebih luas serta optimal. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya diperbanyak variabel bebas yang lebih mempengaruhi Produktivitas Kerja agar mendapatkan hasil studi yang lebih baik. Bagi peneliti lain selanjutnya juga menggunakan metode penelitian yang berbeda dalam melakukan analisis data agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih optimal dan lebih akurat.



## ABSTRACT

TANDITO SETIAWAN (1902025026)

### ***THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEE DISKOMINFOSTANDI BEKASI CITY***

*Thesis, Undergraduate Program in Management Studies, Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.*

*Keywords: Work Culture, Individual Characteristics, Work Environment, Work productivity*

*The purpose of this study was to determine the effect of Work Culture, Individual Characteristics, and Work Environment on the Work Productivity of Bekasi City Diskominfostandi Employees*

*The population in this study were all civil servants at the Diskominfostandi Bekasi City. The research method used in this study is a quantitative method. The data used are primary data and secondary data. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. Respondents studied were 50 active employees using the Saturated Sample method with the criteria of Civil Servants working at the Diskominfostandi Bekasi City. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression, Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Coefficient of Determination Test ( $R^2$ ), T Statistical Test, F Statistical Test and Correlation Coefficient Test.*

*The results of this study indicate that work culture influences significantly work productivity. Individual characteristics affect significantly work productivity. Work Environment not influences significantly Work Productivity. While collectively Work Culture, Individual Characteristics, and Work Environment affect Work Productivity. The test results for the coefficient of determination obtained an Adjusted R Square value of 0.460 or 46% while the remaining 62% is*

*influenced by other factors outside the variables of this study, for example, Discipline, Motivation, Leadership, and so on which affect Work Productivity.*

*This study used a limited research object, namely Civil Servants at the Kominfostandi Office of the City of Bekasi so that the results of this study could not be concluded as a whole, therefore for future researchers it is better to use a different research object in order to obtain broader and optimal study results. For future researchers, it is better to increase the number of independent variables that influence work productivity in order to get better study results. For other researchers, they also use different research methods in conducting data analysis so that a more optimal and more accurate understanding can be obtained.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISKOMINFOSTANDI KOTA BEKASI”** serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 saya yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.

9. Bapak Dr. Faozan Amar, S.Ag., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 saya yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
10. Kedua orang tua yang sudah memberikan motivasi dari awal dimulai penelitian sampai selesai pembuatan skripsi.
11. Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Bekasi yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu mengisi Pernyataan dalam bentuk Kuesioner yang diberikan peneliti.
12. Ibu Rohimah selaku mentor pada Dinas Kominfo kota bekasi yang membantu saya dalam berkomunikasi dengan pegawai lain dalam hal pengisian Kuesioner
13. Ibu Rika Susanna selaku penanggung jawab bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Kominfo kota bekasi yang bersedia membantu dan menyebarkan berulang kali kepada pegawai lainnya.
14. Teman teman seperjuangan “Grup Meraih Mimpi” yang bersama sama saling membantu dalam penyelesaian penelitian skripsi.
15. Mikasa sebagai orang yang membantu saya dalam memahami, menjelaskan, dan mengetahui poin penting pada sistematika penelitian skripsi.
16. Serta Kobo Kanaeru yang memberikan motivasi, semangat, dan sebagainya yang tak terhingga kepada saya dalam bentuk apapun untuk menyelesaikan skripsi yang sedang dikerjakan

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penelitian skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 20 Februari 2023



Tandito Setiawan

## DAFTAR ISI

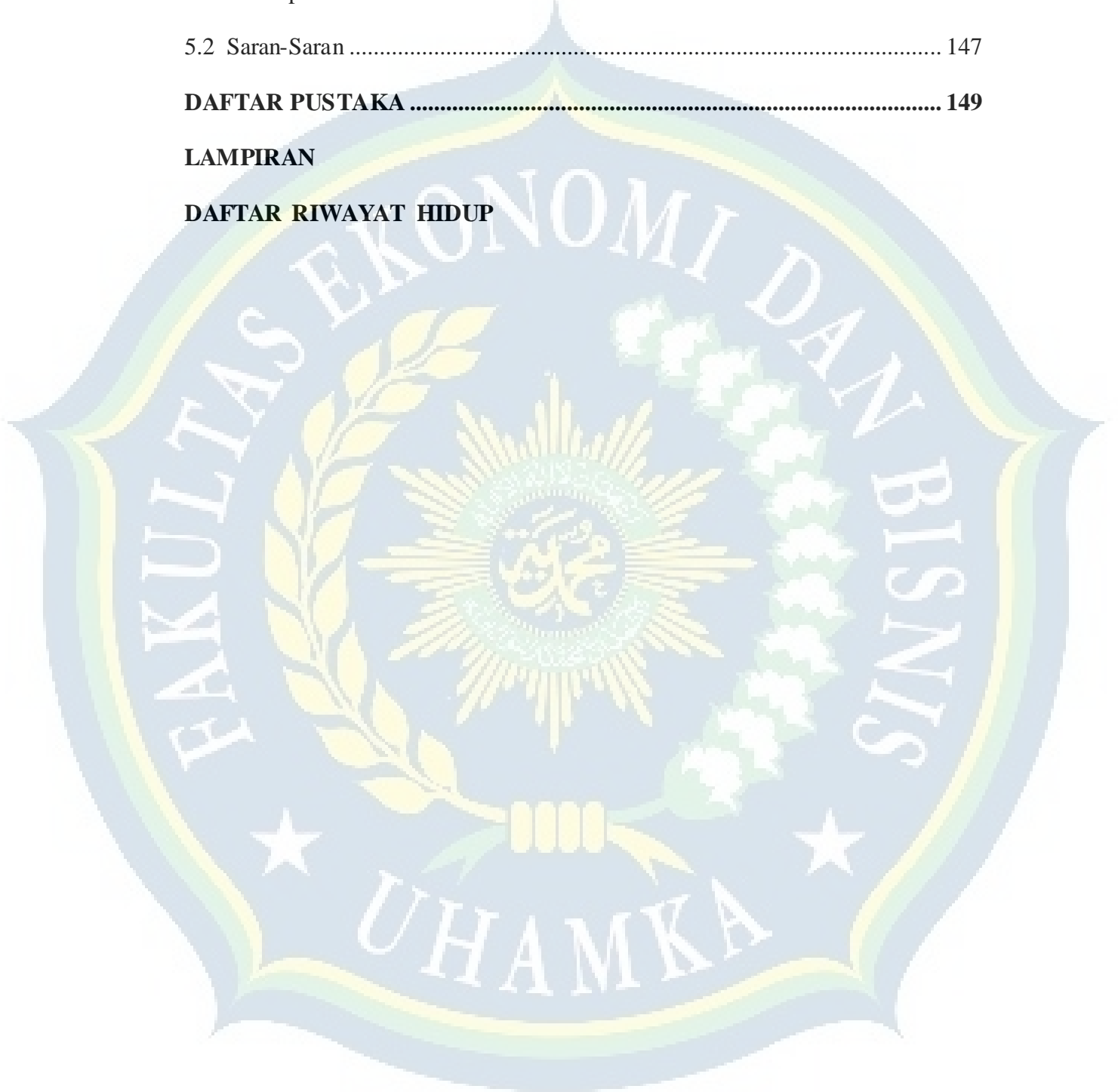
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Batasan Masalah.....	9
1.2.3 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>



2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu .....	12
2.2	Telaah Tustaka .....	32
2.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	32
2.2.2	Budaya Kerja .....	35
2.2.3	Karakteristik individu.....	41
2.2.4	Lingkungan Kerja.....	44
2.2.5	Produktivitas Kerja Pegawai .....	49
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	52
2.3.1	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	52
2.3.2	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai .....	52
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	53
2.4	Rumusan Hipotesis.....	55
	<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
3.1	Metodologi Penelitian .....	57
3.2	Operasional Variabel.....	60
3.3	Populasi dan Sampel .....	65
3.3.1	Populasi .....	65
3.3.2	Sampel.....	66
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.4.1	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	67
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.5	Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data .....	70

3.5.1 Uji Validitas .....	71
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	72
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	75
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	78
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80
3.5.7 Analisis Koefisien Kolerasi.....	81
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>83</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	83
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kominfostandi Kota Bekasi.....	83
4.1.2 Visi Dan Misi .....	84
4.1.3 Deskripsi Data .....	84
4.1.4 Data Deskriptif Responden .....	85
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	89
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data .....	89
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	93
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	127
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	137
4.2.5 Analisis Koefisien Kolerasi.....	138
4.3 Pembahasan.....	141
4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	141
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja .....	142
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	143

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>145</b>
5.1 Kesimpulan.....	145
5.2 Saran-Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 2	Operasional Variabel.....	62
Tabel 3	Penilaian Menggunakan Skala <i>Likert</i> .....	69
Tabel 4	Presentase Tanggapan Responden .....	73
Tabel 5	Kolerasi Koefisien.....	82
Tabel 6	Tingkat Penyebaran Dan Penerimaan Kuesioner.....	85
Tabel 7	Jenis Kelamin .....	85
Tabel 8	Usia .....	86
Tabel 9	Pendidikan.....	87
Tabel 10	Bidang/Bagian.....	88
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja .....	89
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu.....	90
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 14	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	91
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.....	92
Tabel 16	Dalam bekerja saya melakukan inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya .....	93
Tabel 17	Saya biasa menyelesaikan pekerjaan dengan batas.....	94
Tabel 18	Saya lebih suka datang lebih awal kemudian dapat bersantai disekitar dinas dari pada datang tepat waktu .....	94

Tabel 19	Saya mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat. ....	95
Tabel 20	Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan harian pada dinas. ....	96
Tabel 21	Instansi memiliki peraturan yang membimbing serta memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai. ....	96
Tabel 22	Hubungan Atasan dan para karyawan terjalin dengan baik. ....	97
Tabel 23	Membantu rekan sekerja jika mereka mengalami masalah yang saya ketahui solusinya sudah menjadi hal yang biasa. ....	98
Tabel 24	Saya dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik. ....	98
Tabel 25	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. ....	99
Tabel 26	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Budaya Kerja (X1).....	100
Tabel 27	Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan. ....	102
Tabel 28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan benar. ....	102
Tabel 29	Saya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum bekerja disini. ...	103
Tabel 30	Nilai saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan cukup baik. ....	104
Tabel 31	Saya dapat memberikan bantuan terhadap pekerja lain jika dalam kesulitan. ....	104
Tabel 32	Saya tidak merasakan kelelahan yang berlebihan dengan pekerjaan yang diberikan. ....	105
Tabel 33	Saya merupakan orang yang senang mencairkan suasana ditempat kerja. ....	106



Tabel 34	Saya sangat menyukai pekerjaan yang diberikan.....	106
Tabel 35	Saya merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini. ....	107
Tabel 36	Saya nyaman dengan sistem bekerja yang dilakukan ditempat ini. ....	107
Tabel 37	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Karakteristik Individu (X2) ...	108
Tabel 38	Saya menyukai struktur kerja yang jelas pada instansi tempat saya bekerja.....	110
Tabel 39	Urutan tanggung jawab setiap jabatan berjalan dengan baik. ....	110
Tabel 40	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan. ....	111
Tabel 41	Saat bekerja saya selalu membuat lingkungan kerja yang nyaman. ...	111
Tabel 42	Instansi menyediakan tempat yang baik dan nyaman. ....	112
Tabel 43	Saya senang jika mendapat apresiasi dari atasan karena pekerjaan saya. ....	113
Tabel 44	Saya dapat melakukan kerjasama dengan setiap rekan kerja. ....	113
Tabel 45	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. ....	114
Tabel 46	Saya berkomunikasi dengan baik antar sesama pekerjaan. ....	115
Tabel 47	Urutan komando tugas pada instansi dilakukan dengan baik. ....	115
Tabel 48	Skor dan Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X3). ....	116
Tabel 49	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan target per hari. ....	118
Tabel 50	Saya membutuhkan waktu yang relatif cepat/tepat waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan rutin maupun yang diperintah langsung atasan. .	118
Tabel 51	Saya lebih suka menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan. ....	119

Tabel 52	Selama jam kerja berlangsung, baik dan atau tidak ada tugas, saya selalu siap berada di tempat kerja. ....	120
Tabel 53	Dalam tahun terakhir ini saya tidak masuk kerja karena sakit atau ijin kurang dari 12 hari kerja. ....	120
Tabel 54	Saya akan bekerja sesuai dengan skala prioritas. ....	121
Tabel 55	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. ....	122
Tabel 56	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. ....	122
Tabel 57	Saya mempunyai cara tersendiri yang sejalan dengan sistem yang berlaku menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. ....	123
Tabel 58	Saya akan berusaha untuk tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. ....	124
Tabel 59	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	125
Tabel 60	Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda .....	127
Tabel 61	Hasil Uji Normalitas .....	130
Tabel 62	Hasil Uji Multikolinearitas.....	131
Tabel 63	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Spearman Rho</i> .....	133
Tabel 64	Hasil Uji T Variabel X1,X2 dan X3 Terhadap Produktivitas Kerja ...	135
Tabel 65	Hasil Uji Statistik F .....	136
Tabel 66	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	137
Tabel 67	Hasil Koefisien Kolerasi Parsial X1 .....	138
Tabel 68	Hasil Koefisien Kolerasi Parsial X2 .....	139

Tabel 69 Hasil Koefisien Kolerasi Parsial X3 .....	139
Tabel 70 Hasil Koefisien Kolerasi Berganda .....	140



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Ketidakhadiran Pegawai .....	4
2.	Kerangka Pemikiran .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	1/23
2.	<i>Output SPSS</i> .....	6/23
3.	Surat Tugas .....	19/23
4.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1 .....	20/23
5.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 2 .....	21/23
6.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	22/23
7.	Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	23/23



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah sebuah faktor krusial yang bisa memberikan pengaruh paling tinggi pada sebuah perusahaan, faktor SDM melingkupi peningkatan kualitas serta seberapa besar upaya sumber daya manusia tersebut untuk membantu memajukan perusahaan yang mereka tempati. Oleh sebab itu manusia menjadi satu satunya sumber daya yang mempunyai logika serta kecerdasan selalu bisa berinovasi pada segala hal baik dari sikap, kinerja, bahkan hingga kemampuan berfikir wajib berada di depan, sebab daya saing dari individu lain sangat ketat sehingga membentuk sebuah lingkungan kompetitif pada ruang lingkup global pekerjaan semakin besar.

Dalam tahun terakhir ini kondisi sumber daya manusia diseluruh dunia sedang mengalami penurunan dikarenakan banyaknya masalah yang terjadi, hal ini tentu disebabkan oleh beberapa pengaruh yang dimana hal tersebut berdampak pada kualitas sumber daya manusia. Penyebab terjadinya penurunan dari sumber daya manusia tersebut diantaranya pandemi yang terjadi dengan skala global yang menyerang seluruh dunia, pandemi ini berdampak pada kondisi sumber daya manusia dikarenakan memaksa manusia untuk berdiam dirumah dan tidak boleh melakukan aktivitas diluar ruangan dengan tujuan menghentikan persebaran pandemi, serta terjadinya pemutusan kontrak bekerja dikarenakan perusahaan tidak sanggup memberikan bayaran kepada para pekerjanya yang tentu membuat pekerja kehilangan mata pencaharian dan produktivitas bekerja yang biasa dilakukan.

Di negara Indonesia sumber daya manusia juga mengalami dampak yang sama dengan seluruh dunia, dengan berhentinya aktivitas bekerja yang biasa dilakukan, para pekerja akan merasa khawatir dengan biaya hidup yang harus mereka tanggung. Bukan hanya pekerjanya yang merasa dirugikan, perusahaan juga mengalami kerugian dikarenakan pemasukan utama menjadi terhambat serta manajemen perusahaan yang harus dirombak kembali untuk menjaga perusahaan tersebut agar tetap berjalan walaupun secara perlahan dan mengalami kerugian secara perlahan.

Manajemen yang mempunyai fokus pada bidang sumber daya manusia ialah sebuah nilai krusial dimana seluruh aspek pada aktifitas sumber daya manusia bisa diketahui dengan baik, dimulai dari fungsi sumber daya manusia itu sendiri hingga menempatkan bagian paling efektif guna kemajuan perusahaan serta instansi terkait. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu proses dimana perencanaan, pengolahan, penempatan, serta pengawasan dari para tenaga kerja dalam mencapai tujuan utama perusahaan serta instansi terkait. bagian yang menentukan dimana posisi paling sesuai untuk para tenaga kerja adalah manajer sumber daya manusia, oleh sebab itu pemilihan serta seleksi dari tenaga kerja sangat ketat karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi terkait bergantung dengan keterampilan para tenaga kerja.

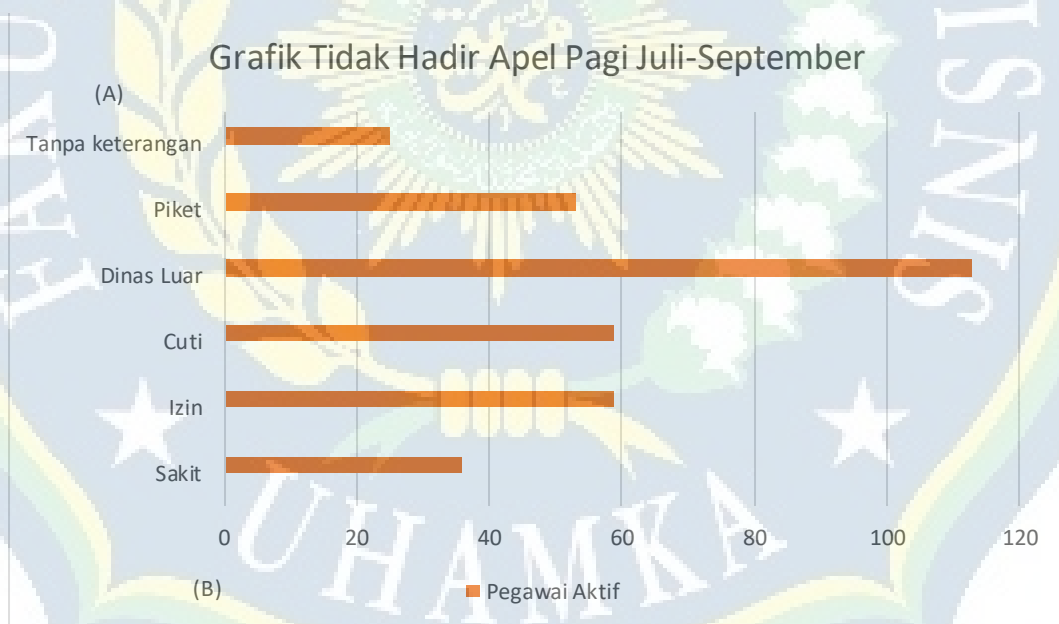
Mengingat sangat tinggi nya persaingan didalam dunia pekerjaan terkhusus pada negara Indonesia hal tersebut tak terlepas dari perusahaan atau instansi kedinasan mana yang akan dipilih oleh para calon pekerja, terlebih di perusahaan yang mempunyai nilai baku yang tinggi seperti tempat kerja berstandar kedinasan,

tentunya instansi tersebut hanya menerima calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang dapat dikatakan telah mahir dibidangnya serta dapat memberikan hasil untuk nama baik instansi tersebut menjadi lebih dikenal oleh masyarakat ramai. Kedinasan yang telah berada dibawah naungan pemerintahan pastinya sangat seleksi pada mencari pegawainya sebab mereka membawa nama baik pemerintah yang Bila kedinasan itu melakukan kesalahan yang sangat fatal maka nama baik mereka juga dipastikan akan tidak baik dimata kedinasan lain serta dimata masyarakat.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Bekasi (DISKOMINFOSTANDI) ialah sebuah instansi pemerintah yang bergerak didalam bidang komunikasi, informasi, statistik dan sandi. Tugas bidang tersebut meliputi penyebarluasan informasi yang didapat dari pemerintah pusat kepada masyarakat terkhusus pada daerah tempat instansi tersebut berada, melakukan pengecekan keaslian dari informasi, menghitung data statistik para pegawai negeri pada daerah setempat, serta merancang kode agar data penting yang sudah diarsipkan hanya dapat diakses oleh perizinan pihak terkait.

Produktivitas yang menjadi tolak ukur seberapa produktif tenaga kerja dalam menghasilkan kemajuan bagi perusahaan atau instansi terkait. Menurut Panjaitan (2018) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain kemampuan, pencapaian hasil yg diharapkan, semangat kerja, kualitas kerja, efisiensi waktu, serta pengembangan diri pada proses bekerja. seluruh indikator tersebut lalu menjadi satu dan membentuk produktivitas tenaga kerja yang berkeseluruhan.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Kominfo Kota Bekasi yaitu masih kurangnya tingkat produktivitas kerja para pegawai yang dikarenakan rendahnya taraf kesadaran akan para pegawai perihal menjaga suasana bekerja yang kondusif, dan kehadiran para pegawai di kantor yang tidak tepat mengakibatkan jam bekerja para pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah diberikan menjadi lebih sedikit. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja yang kian menurun karena taraf pekerjaan yang diselesaikan menjadi lebih sedikit serta waktu yang dihabiskan menjadi terbuang percuma sebab terlalu banyak dihabiskan untuk melakukan aktivitas masing-masing yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya seperti bermain handphone, mendiskusikan hal yang bukan pekerjaan serta tidak tiba tepat waktu dan lain sebagainya.



Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2022

**Gambar 1**

**Grafik Ketidakhadiran Pegawai**

(A) = Alasan ketidak hadiran pegawai

(B) = Jumlah ketidak hadiran pegawai

Dapat dilihat dari data grafik diatas tentang ketidak hadirannya pegawai dalam kegiatan apel pagi bahwa tingkat tidak hadir tanpa keterangan mencapai angka 25 hari kerja dalam jangka waktu tiga bulan, dihitung dari bulan juli sampai dengan bulan september. Kemudian dikarenakan piket angka tidak hadir mencapai 53 hari kerja, dimana piket menurut Nazilah dan Aulia (2019) adalah menjaga kebersihan, keamanan, dan kondisi kantor baik siang maupun malam. Dalam hal ini pegawai diskominfostandi melakukan piket di kantor kedinasan lain.

Selanjutnya tidak hadir dikarenakan ada perjalanan dinas luar berada pada angka 113 hari kerja, menurut Hakim *et al.* (2021) perjalanan dinas luar merupakan perjalanan yang dilakukan oleh pegawai dinas sebuah instansi ke luar tempat mereka bekerja yang masih dalam negara Indonesia untuk menjalankan kepentingan negara.

Pada alasan cuti pegawai, tingkat tidak hadir sebanyak 59 hari kerja, kategori cuti dalam hal ini termasuk cuti tahunan dan cuti urusan penting. Untuk alasan izin berada pada angka 59 hari kerja. Dan terakhir untuk alasan sakit sebanyak 36 hari kerja. Semua data yang didapat untuk grafik diatas terhitung mulai bulan juli sampai dengan bulan september tahun 2022 sebanyak lima hari kerja, dari hari senin sampai hari jum'at.

Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Kominfostandi Kota Bekasi dalam mengatasi tingkat produktivitas kerja pegawai ialah dengan melakukan pemerhatian rutin terhadap kondisi para pegawai yang bekerja, hal ini dapat



membantu mengetahui apakah terdapat masalah yang terjadi pada pegawai tersebut sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Nabawi (2018) dalam penelitiannya mengemukakan yaitu lingkungan kerja adalah satu dari banyak faktor dimana secara tidak langsung mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai secara signifikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dengan sifat pegawai sehingga para pegawai merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dan hasil yang diberikan pun menjadi lebih optimal karena suasana yang dihasilkan dari lingkungan kerja tersebut sangat kondusif.

Pasaribu (2018) dalam penelitiannya mengemukakan Karakteristik juga menjadi faktor penting dalam menghasilkan produktivitas pegawai yang optimal. Karakteristik pegawai adalah satu faktor dalam diri yang didapatkan seiring berjalannya waktu kemudian menciptakan sifat baru didalam kehidupan pegawai tersebut, contoh dari karakteristik pegawai adalah usia, status, jenis kelamin, dan masa kerja. Bagian dari karakteristik pegawai ini menentukan bagaimana Produktivitas pegawai tersebut dapat membuat instansi yang ditempati menjadi lebih maju, contohnya yaitu usia optimal bagi seorang pegawai dimana dia dapat mencapai berbagai prestasi kerja.

Permasalahan karakteristik pegawai pada Dinas Kominfoandi Kota Bekasi dapat ditemukan pada sifat para pegawai yang kurang peduli dengan kondisi sekitarnya. Kurang menahan diri untuk tidak mengganggu pekerjaan dari teman disekitarnya, sifat cenderung mudah bosan dari pekerjaan yang dilakukannya, dan tidak bisa menjaga emosi padahal suasana kerja sedang kondusif yang berakibat

mengganggu para pekerja lain yang sedang berkonstrasi mengerjakan pekerjaannya masing-masing.

Hal ini menimbulkan budaya kerja yang sangat tidak profesional, dengan sifat dari salah satu pegawai yang kurang peduli membuat pegawai lain merasa terbebani dan mengakibatkan terjadinya adu argumen satu sama lain. (Adha et al., 2019) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwasannya budaya kerja adalah suatu hal lumrah atau biasa pada pekerjaan yang dimana hal tersebut dilakukan secara terus menerus dan pada akhirnya akan merubah sikap dan perilaku para pegawai pada instansi tersebut.

Kondisi budaya kerja yang tidak kondusif tersebut membuat para pegawai pada Dinas Kominfo Kota Bekasi yang sedang fokus bekerja menjadi teralihkan, seperti kesal karena terganggu, tidak fokus bekerja, dan sampai membuat malas bekerja. Contoh dari pemicu budaya kerja tidak kondusif yang sedang terjadi pada Dinas Kominfo Kota Bekasi adalah terlalu ramai suasana kantor yang disebabkan oleh para pegawai yang mengobrol satu sama lain.

Fenomena yang sedang terjadi ini menjadi perhatian khusus pada instansi terkait dimana masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi terkait tingkat produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh suasana kerja yang buruk, para pegawai yang kurang peduli, tidak kondusif, terlalu bersantai dalam bekerja, efisiensi waktu yang lambat, dan sebagainya. Gambaran yang sedang terjadi tersebut tidak lepas dari faktor-faktor utama didalam dunia kerja seperti lingkungan kerja, karakteristik pegawai, budaya kerja, penempatan posisi, hukuman disiplin, dan lainnya yang cenderung pada hal tidak baik dalam suasana bekerja.

Namun untuk kesempatan kali ini peneliti hanya berfokus pada 3 variabel diatas yaitu terkait budaya kerja, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Untuk membuktikan kasus yang terjadi pada variabel diatas dapat berpengaruh pada Produktivitas pegawai terkhususnya pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi maka, perlu dilakukan sebuah penelitian untuk membuktikannya dan sampai pada penentuan judul yaitu “Pengaruh Budaya Kerja, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Diskominfostandi Kota Bekasi.”

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat beberapa masalah yang terjadi, berikut adalah identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini :

1. Produktivitas kerja masih kurang karena masih rendahnya tingkat kesadaran akan para pegawai dalam menjaga suasana bekerja yang kondusif dan tenang.
2. Karakteristik pegawai yang berbeda-beda dari segi usia, jenis kelamin dan sifat menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif karena kurangnya rasa kepedulian antar sesama pegawai yang membuat suasana kantor menjadi tidak mendukung dalam proses bekerja.
3. Kondisi lingkungan kerja masih kurang kondusif dan kurang nyaman membuat konsentrasi pegawai yang sedang bekerja terganggu seperti tata letak meja yang terlalu dekat.

4. Budaya kerja yang kurang kondusif membuat produktivitas pegawai menurun karena banyaknya aktifitas yang dilakukan namun tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang menyebabkan pegawai lainnya teralihkan dan terganggu sehingga pegawai lainnya menjadi tidak fokus bekerja dan bemalas-malasan dalam bekerja.
5. Budaya kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja yang tidak bersinergi dengan baik pada Dinas Kominfo Kota Bekasi mengakibatkan Produktivitas kerja pegawai menjadi terhambat seperti menunda pekerjaan, dan terlalu banyak aktivitas yang tidak berpengaruh terhadap pekerjaan.

#### 1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang telah dibahas berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan, maka perlu adanya batasan-batasan agar lebih memfokus pada masalah terkait, maka dari itu peneliti hanya membatasi masalah tentang pengaruh budaya kerja, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Diskominfo Kota Bekasi.

#### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dibuat rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Bekasi ?
2. Apakah Karakteristik pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerjapegawai pada Dinas Kominfo Kota Bekasi ?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi ?
4. Apakah Budaya kerja, Karakteristik individu, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat ditentukan bahwa tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi.
2. Untuk membuktikan bahwa karakteristik pegawai berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi.
3. Untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi.
4. Untuk membuktikan bahwa Budaya kerja, Karakteristik individu, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kominfostandi Kota Bekasi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat berguna terhadap pihak terkait diantaranya, yaitu :

#### 1. Pihak Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan informasi terhadap Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Bekasi mengenai masalah yang terjadi pada instansi tersebut.

#### 2. Pihak Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak terkait yang mengadakan penelitian dengan objek pembahasan yang sama dengan penelitian ini.

#### 3. Pihak Peneliti

Sebagai bahan pengembangan ilmu yang peneliti lakukan dalam penelitian terkait dalam memecahkan suatu masalah.

#### 4. Pihak Kampus

Sebagai bahan referensi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan informasi terkait budaya kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhianto, R. D. (2019). PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) TERHADAP EARNING PER SHARE (EPS) DI PT BNI Tbk. PERIODE 2008-2017. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ahvisyahri, & Syarifuddin. (2021). *Adap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Alfa Scorpil the Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Work Productivity in Pt Alfa*. 8(1), 361–375.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Apriyanti, Mustapa Harahap, J., & Irwansyah Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 03(02), 01–10.
- Arafah, S., & Tanjung, Y. (2019). Yang Mempengaruhi Pemakaian Metode Jit ( *Studi Kasus Ud . Pusaka Bakti* ). 12–24.
- Asmala, R. S., Rialmi, Z., & Subur, S. (2021). The Influence of Discipline, Work Stress, and Organizational Culture on Work Productivity of PT Telkom Indonesia Bogor. *Al Tijarah*, 7(2), 90. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v7i2.6550>
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Budiharjo, H. P., Lengkong, V. P. ., & Lucky O.H Datulong. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Damur, F. J., Muin, A. N., & Rohani, R. (2020). Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi

Dan Informatika Kota .... *MACAKKA Journal*, 358–364. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/482%0Ahttp://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/download/482/457>

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*.

Edo, B. ., & Nwosu, I. . (2018). Working environment and teachers' productivity in secondary schools in Port-Harcourt Metropolis. *International Journal of Innovative Psychology and Social Development*, 6(4), 39–49. [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)

Efrinawati, Yusup, Norawati, S. /, & Suparti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>

Febriyanti, B., Pratiwi, D., & Prayogo, A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri Konsumen: Budaya, Karakteristik Individu dan Motivasi Diri (Literature Review Perilaku Konsumen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 267–277.

Firdaus, J. ., Kusuma, C. K., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin , Budaya Kerja

dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT . Adi Satria Abadi Bantul). *Jurnal EBBANK*, 10(2), 49–58.

<http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/190>

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>

Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>

Hakim, A. R., Rija'i, T., & Wistira, A. G. (2021). Sistem Informasi Perjalanan Dinas Pada Biro Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Berbasis WEB. *Seminar Nasional Dinamika Informatika*, 71–74.

Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>

Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408–1418.

<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>

Ikhsan Amar Jusman, O., & Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar, S. (2021). the Impact of Motivation and Work Environment on Employee Productivity At Pt. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 221–228.

Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.

Jailani, J., & Akhyar, T. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(2), 84–93.

<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/1773%0Ahttp://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/viewFile/1773/1404>

Jaya, U. A., & Rahmawati, S. S. (2022). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. 5(8.5.2017), 2003–2005.

L, M. M., Surya, A., & Sembiring, R. (2020). Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten serdang bedagai. *Prointegrita*, 4, 336–341.

Latifah, S. (2020). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KETERAMPILANDAN PEMELIHARAAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KONVEKSI*.

<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi>

<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi>



wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:

Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 153–163.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 821–830.

Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 1(1), 39–56. <https://journal.ikadi.or.id/index.php/assyirkah/article/view/8>

Mintaraga, Y., Fahrizi, & Zulfikar, I. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DISDUKCAPIL KABUPATEN PESISIR BARAT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 3(1), 43–48.

Nabawi, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan*



*Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

Nazilah, S., & Aulia, M. (2019). Aplikasi pengelolaan kas rutin dan penjadwalan piket anggota di koramil 0608-12/ campaka. *IKRA-ITH Informatika*, 3(1), 114–118.

<http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-informatika/article/view/307%0Ahttp://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-informatika/article/download/307/199>

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>

Nurjaya. (2020). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BMT EL BINA INSANI CUGENANG*. 2(1), 1–17.

Oktiani, N., Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 19(2), 98–111.

Oluwafemi, I., Oluwafemi, J., Laseinde, T. O., Awoyemi, B. O., & Babatunde, A. (2019). Datasheet showing the impact of work environment on productivity in higher education institutions. *Data in Brief*, 25, 104090. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2019.104090>

- Pahlawan, F., & Prabowo, C. B. A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Intensitas Penggunaan Smartphone dan Interaksi Sosial terhadap Perilaku Phone and Snubbing Karyawan Lifepal®. *Syntax Idea*, 2(5), 61–67. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/257/287>
- Pangestu, A., Siregar, I. M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–10. <https://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/362>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 234–242.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.

- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rachmawati, K., Murwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). *Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Rini, S. E. (2021). Pengaruh efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di

Lingkungan Kantor Camat se Kabupaten Tapin. *Kindai*, 17(3), 347–361.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sasfebrinogi, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro. *Simplex*, 2(3), 49–62.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancementin Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>

Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.  
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>

Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert. *Compiler*, 7(1), 54–61. <https://doi.org/10.28989/compiler.v7i1.254>

Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya

- Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Slamet, R., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*.
- Ulfa, R. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan*



*Keislaman*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>

Wahyuni, R., & Nurhayati, N. (2019). Kemandirian Belajar Mahasiswa Melalui Blended Learning Pada Mata Kuliah Matematika Ekonomi. *Al-Qalasadi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 3(2), 76–81. <https://doi.org/10.32505/v3i2.1367>

Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.

Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat: Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>

Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1(2), 128–135. <https://doi.org/10.55182/jnp.v1i2.36>

Yusup, F. (2018). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>