



**PENGARUH *PUNISHMENT* KERJA, KOORDINASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN
SEWING PROSES 1 DI PT. HOP LUN INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Disusun oleh :

Mila Mardhiana

NPM : 19.51.0078

Dosen Pembimbing

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

Fajar Suryatama, S.Sos,S.E, M.M

NIDN : 0622047503

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

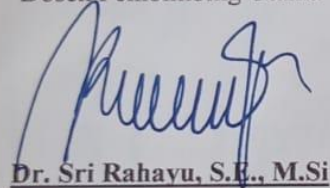
**PENGARUH *PUNISHMENT* KERJA, KOORDINASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN
SEWING PROSES 1 DI PT. HOP LUN INDONESIA**

Disusun Oleh :

Mila Mardhiana (19.51.0078)

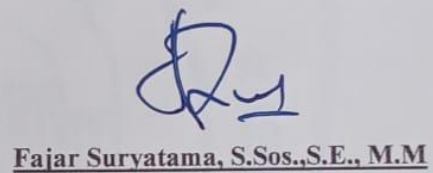
Bahwa skripsi ini telah disetujui dan mendapatkan persetujuan
pada tanggal.....03 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Utama


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

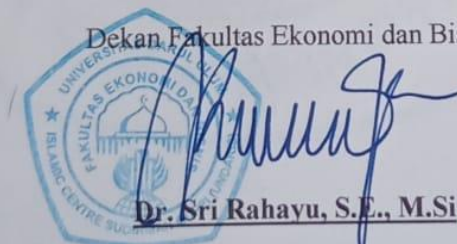
Dosen Pembimbing Pendamping


Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M

NIDN. 0622047503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *PUNISHMENT* KERJA, KOORDINASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN
SEWING PROSES 1 DI PT. HOP LUN INDONESIA**

Disusun Oleh :

Mila Mardhiana (19.51.0078)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal.....03 Agustus 2023.....

Tim Penguji

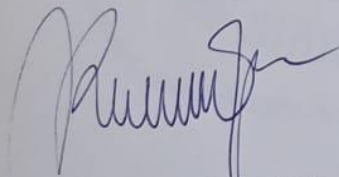
Ketua,



Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M

NIDN. 0606056901

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M

NIDN. 0622047503

ABSTRAK

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Perusahaan telah memberikan sarana dan prasarana akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak dapat mencapai produktivitas kerja karena terdapat beberapa kendala. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap tata tertib perusahaan yang mengakibatkan pemberhentian bonus, dan kurangnya komunikasi karyawan dengan karyawan maupun dengan rekan kerja serta Karyawan yang sering berpindah-pindah proses yang menjadikan karyawan tidak nyaman karena adanya sistem mutasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di PT. Hop Lun Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berjumlah 160 karyawan dengan jumlah sampel 114 karyawan yang menggunakan teknik probability sampling. Program pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana & berganda, analisis regresi sederhana & berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* Kerja (X1) memperoleh hasil uji t hitung 4,438 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *Punishment* Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). Koordinasi Kerja memperoleh hasil uji t hitung 3,702 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,702 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Koordinasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Lingkungan Kerja (X3) memperoleh hasil uji t hitung 3,277 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,277 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kata kunci : *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Productivity is a very important thing to improve because it will affect the increase in company welfare. The company has provided facilities and infrastructure but in reality many employees cannot achieve work productivity because there are several obstacles. Lack of employee understanding of company rules which results in dismissal of bonuses, and lack of employee communication with employees as well as with co-workers and employees who frequently move between processes which makes employees uncomfortable due to an employee transfer system. The purpose of this study was to determine The effect of Work Punishment, Work Coordination and Work Environment on Employee Productivity in the Sewing Process 1 Department at PT. Indonesian Hop Lun.

This research method uses quantitative research with descriptive correlational methods. The research location in this study is at PT. Indonesian Hop Lun. The population in this study were all employees of the sewing process 1 department at PT. Hop Lun Indonesia, totaling 160 employees with a total sample of 114 employees, uses a probability sampling technique. The data processing program uses SPSS version 25 with data analysis used is simple & multiple correlation analysis, simple & multiple regression analysis, coefficient of determination test, t test and F test.

The results showed that Work Punishment (X1) obtained t test results of 4.438 which had a value greater than t table 1.983 ($4.438 > 1.983$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. So it can be explained that the variable Work Punishment (X1) affects work productivity (Y). Work Coordination obtained t test results of 3.702 which had a value greater than t table 1.983 ($3.702 > 1.983$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. So it can be explained that the Work Coordination variable (X2) has an effect on Work Productivity (Y). Work Environment (X3) obtained t test results of 3.277 which has a value greater than t table 1.983 ($3.277 > 1.983$) with a significance level of $0.001 < 0.05$. So it can be explained that the Work Environment variable (X3) influences work productivity (Y). The coefficient of determination of the Adjusted R Square is 0.645 or 64.5%. It can be interpreted that the independent variables can explain the dependent variable of 64.5% and the remaining 35.5% is influenced by other variables outside the variables of this study. Simultaneously, this is evidenced by the calculated F value of 69.365, which means that it is greater than the F table of 2.68 with a significance value of $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that simultaneously there is an influence of Work Punishment (X1), Work Coordination (X2) and Work Environment (X3) variables on Work Productivity (Y).

Keywords: Work Punishment, Work Coordination, Work Environment and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkat, rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *PUNISHMENT* KERJA, KOORDINASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN *SEWING PROSES 1* DI PT. HOP LUN INDONESIA”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, sumbangan pemikiran dan saran dari berbagai pihak lain. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS).
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS) serta sebagai dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos,S.E, M.M selaku pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Prof.Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, nasihat dengan penuh kesabaran dalam pengujian skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS).

Demikian penulis ucapkan terimakasih. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga bermanfaat dikemudian hari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pembangunan ke arah yang lebih baik lagi.

Ungaran, 8 Februari 2023



Mila Mardhiana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika orang lain bisa menggapainya, maka aku juga harus bisa

PERSEMBAHAN

1. Untuk kedua orang tua saya, bapak Marsahid dan ibu Sukemi yang selalu memberikan doa dan motivasi sepenuhnya kepada saya.
2. Untuk kakak-kakakku tersayang, Edi Priyatmoko & Heni Ayu Mardhani yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk Muhammad Ramadhan selaku pasangan saya yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Untuk teman-teman ku seperjuangan angkatan 2019 UNDARIS

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kajian Pustaka.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Sumber Data.....	41
E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	41
F. Pengambilan Data.....	43

G. Uji Instrumen Penelitian	44
H. Analisis Data	48
I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
J. Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3. 1 Uji t Parsial	52
Gambar 3. 2 Uji F Simultan.....	52
Gambar 4. 1 Hasil Uji t <i>Punishment</i> Kerja (X1).....	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji t Koordinasi Kerja (X2).....	68
Gambar 4. 3 Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X3)	69
Gambar 4. 4 Hasil Uji F Hipotesis 4.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Output</i> Departemen <i>sewing</i>	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	42
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r.....	49
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 2 Umur Responden	54
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden	55
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden.....	55
Tabel 4. 5 Korelasi sederhana X1 (<i>Punishment</i> Kerja).....	56
Tabel 4. 6 Korelasi sederhana X2 (Koordinasi Kerja)	57
Tabel 4. 7 Korelasi sederhana X3 (Lingkungan Kerja).....	58
Tabel 4. 8 Korelasi Berganda	59
Tabel 4. 9 Regresi Linier Sederhana X1 (<i>Punishment</i> Kerja)	60
Tabel 4. 10 Regresi Linier Sederhana X2 (Koordinasi Kerja).....	61
Tabel 4. 11 Regresi Linier Sederhana X3 (Lingkungan Kerja)	62
Tabel 4. 12 Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	70

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu memperlihatkan persaingan yang luar biasa. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Upaya pembenahan perusahaan terus menerus dilaksanakan agar perusahaan bisa bertahan dan berkembang sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Perkembangan yang baik tidak mungkin bisa tercapai jika karyawan tidak produktif. Karyawan yang bekerja keras dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja keras dan produktivitas kerja menurun, maka akan membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai target.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Menurut Sedarmayati (2021) Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang telah dicapai dan peran serta pegawai persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/kelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan akan berusaha keras untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan dengan baik. Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan untuk mendukung dan mendorong efisiensi, maka kemampuan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pekerjaannya yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja dari para pekerja. Menurut Edy Sutrisno (2020) Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Menurut Sinungan (2018) Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. PT. Hop Lun Indonesia untuk memaksimalkan produktivitas kerja, maka perusahaan memerlukan karyawan yang dapat memberikan hasil *output* secara optimal agar sebanding dengan sumber daya sehingga perusahaan dapat menghasilkan laba. Sehingga produktivitas sangat penting dalam perusahaan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini yaitu perusahaan

telah memberikan sarana seperti 1 mesin jahit untuk 1 karyawan. Dalam hal itu, karyawan tersebut harus mampu menguasai pekerjaannya dan memanfaatkannya untuk menghasilkan *output* yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 90 pcs/jam, akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak dapat mencapainya. Terdapat beberapa kendala yaitu karena karyawan yang tidak menguasai pekerjaannya atau penempatan kerja yang tidak sesuai dengan skillnya, kurangnya pengawasan dari pimpinan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan, dan bisa juga karena adanya kendala mesin rusak. Apabila ada kendala mesin rusak terkadang perlu waktu lebih dari 1 jam untuk memperbaiki mesinnya sehingga pimpinan harus mengisi *down time* atau penghentian operasional industri untuk bukti adanya masalah dalam proses karyawan tersebut.

Tabel 1. 1
Data *Output* Departemen *sewing*

No	Tahun	<i>Plan Output</i>	<i>Actual Output</i>	Presentase
1	2017	6.177.600	3.624.192	58.6%
2	2018	4.530.240	2.246.400	49.5%
3	2019	3.695.680	1.572.480	42.5%
4	2020	2.825.700	1.102.350	39%
5	2021	2.465.330	905.450	36,7%

Sumber : *Industrial Engineering PT. Hop Lun Indonesia tahun 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2017-2021 hasil *output* departemen *sewing* di PT. Hop Lun Indonesia mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan *plan output* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Output di tahun 2017 sebanyak 58.6%, tahun 2018 sebanyak 49.5%, tahun 2019 sebanyak 42.4%, tahun 2020 sebanyak 39% dan tahun 2021 sebanyak 36,7%. Terlihat bahwa dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai *output*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Syauqi (2018) dengan judul Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang yang menjelaskan bahwa produktivitas pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai, artinya apabila produktivitas pegawai meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

Menurut Ngalim Purwanto (2018) *Punishment*/hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Suparmi (2020) *Punishment* merupakan ancaman/sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang berulang-ulang. *Punishment* berguna untuk membuat semangat kerja karyawan karena jika karyawan yang tidak suka terkena sanksi maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya *punishment* diharapkan seseorang yang melakukan

kesalahan dapat menyadari perbuatannya dan menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan. Pemberian *punishment* yang tidak pada tempatnya akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan menurun. Namun sebaliknya apabila pemberian *punishment* yang adil dan terkendali akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PT. Hop Lun Indonesia tentunya memiliki berbagai upaya untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan *punishment*. Dengan adanya *punishment*, diharapkan mampu memberikan motivasi dan ancaman kepada karyawan dalam menghasilkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pada saat mulai bekerja, pimpinan selalu mengingatkan mengenai tata tertib perusahaan kepada karyawan untuk tidak melanggar standar kerja seperti gunting yang tidak ditali pada tempatnya, tidak boleh membawa jarum jahit/jarum tangan diarea kerja. Setiap hari, terdapat PSO (Prosedur Standar Operasional) yang berkeliling pada saat jam kerja untuk memastikan karyawan maupun pimpinan mengikuti standar kerja dengan baik. Apabila terdapat karyawan maupun pimpinan yang tidak mengikuti standar kerja, maka dalam waktu itu juga ID Card langsung di ambil untuk dikenakan sanksi selanjutnya yaitu Surat Peringatan (SP) 1. Surat Peringatan (SP) 1 berlaku selama 3 bulan mendatang dalam pemberian bonus, apabila terdapat karyawan yang terkena Surat Peringatan (SP) 1, maka karyawan tersebut tidak akan diberikan bonus dalam pencapaian *output* selama waktu yang telah di

tentukan perusahaan. Untuk karyawan yang terkena *punishment* maka karyawan tersebut akan menyelesaikan permasalahannya dengan cara menemui manajer perusahaan untuk meminta tandatangan. Sanksi yang ada di perusahaan ada tiga macam. Sanksi yang pertama yaitu Surat Peringatan (SP) 1 yang berupa karyawan melanggar peraturan-peraturan perusahaan seperti membawa makanan di area kerja, membawa jarum jahit ataupun jarum tangan di area kerja, tidak memakai seragam kerja. Sanksi yang kedua yaitu Surat Peringatan (SP) 2 yang berupa mencorat-coret atau merobek pengumuman resmi yang ditempel dipapan pengumuman, memindahkan alat pemadam kebakaran dari tempatnya, tidak berangkat kerja tanpa izin selama empat kali dalam waktu 6 bulan. Sanksi yang ketiga yaitu Surat Peringatan (SP) 3 yang berupa memalsukan surat dokter/merubah isi surat keterangan dokter untuk keperluan izin kerja, membawa keluar dari lingkungan perusahaan gambar teknik/dokumen yang menjadi rahasia perusahaan tanpa seizin atasan. Untuk karyawan yang terkena sanksi diharapkan untuk kedepannya tidak mengulangi kesalahannya lagi dan lebih berhati-hati dalam bekerja. Surat Peringatan (SP) 1 dan Surat Peringatan (SP) 2 berlaku selama 6 bulan mendatang. Apabila dalam waktu 6 bulan sudah melakukan kesalahan satu kali dan selanjutnya mengulanginya lagi, maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat yaitu dengan cara PHK (Pemutusan Hubungan kerja). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisya & Nurul (2016) dengan judul Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar.

Menurut Hasibuan (2020) Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya koordinasi diharapkan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Untuk bisa memiliki koordinasi yang baik, maka sebuah team membutuhkan pemimpin yang mampu mengatur anggotanya dengan baik. Ketika suatu team dapat bekerja secara efektif dan harmonis, maka tujuan pun akan lebih mudah dicapai. Menurut Handoko (2019) Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada dua tipe koordinasi dalam suatu perusahaan, yaitu: koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Koordinasi vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya. Koordinasi horizontal adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat. Permasalahan yang ada di PT. Hop Lun

Indonesia yaitu Koordinasi kerja. Koordinasi disebabkan karena komunikasi yang kurang lancar atau kurangnya komunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan. Dalam proses pembuatan jumpsuit underwear tidak seimbang antara pembuatan bagian atas dan bagian bawah sehingga terjadi ketidakserasian dan produktivitas kerja tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut terjadi karena karyawan kurang komunikasi dengan rekan kerjanya dan juga karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan skillnya, bisa juga karena pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja karyawan. Pada dasarnya, sebelum memulai pekerjaan, pimpinan sudah mengumpulkan semua karyawan untuk menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Banyak karyawan yang dapat menerima penyampaian tersebut dan langsung melakukannya serta banyak pula karyawan yang tidak dapat menerima penyampaian dan tidak bisa memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan bahkan sering kali terjadi kesalahpahaman. Terlihat bahwa apa yang di sampaikan pimpinan tidak di lakukan oleh karyawan. Di sisi lain, pimpinan yang belum mengetahui semua skill karyawan sehingga terjadi penempatan kerja yang kurang tepat. Dalam hal itu, produktivitas kerja tidak berjalan dengan baik karena pemahaman karyawan yang kurang mengenai pekerjaan yang di pegangnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Misran (2020) dengan judul Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam melakukan aktivitas pekerjaan karena merupakan tempat sehari-hari yang di hadapi oleh karyawan. Menurut Herman Sofyandi (2021) Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif, maka karyawan akan merasa kenyamanan dan akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dan produktivitas perusahaan akan tercapai. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang kondusif, maka semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang Sunyoto (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan seperti pembersihan, musik dan pencahayaan. PT. Hop Lun Indonesia sangat memprioritaskan hubungan karyawan dengan karyawan serta hubungan karyawan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja secara nyaman. Dalam meningkatkan produktivitas tidak terlepas dari permasalahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi produktivitas

kerja. Seperti karyawan yang sering berpindah-pindah proses yang menjadikan karyawan tidak nyaman, alat kerja yang kurang memadai, rekan kerja yang sulit diajak komunikasi, pimpinan yang pilih kasih dan bersikap seenaknya, pimpinan hanya menyalahkan karyawan dan tidak memberi arahan yang jelas kepada karyawan. Dalam perusahaan ini terdapat sistem mutasi karyawan yaitu pemindahan seorang karyawan dari suatu bagian ke bagian lain, atau di dalam satu bagian yang sama dengan tingkat jabatan dan upah yang sama, atau perusahaan lain yang berada dalam satu group. Dengan adanya mutasi ini, banyak karyawan yang merasa tidak nyaman karena harus beradaptasi dengan teman-temannya, harus bisa menguasai pekerjaan yang telah di berikan dan bisa memberikan hasil yang terbaik untuk teamnya. Disisi lain dengan adanya mutasi, karyawan akan lebih kenal dengan banyak orang. Sistem mutasi dilakukan untuk menambah skill karyawan yang sebelumnya hanya bisa mengoperasikan 1 mesin jahit sehingga bisa menguasai 2-3 mesin jahit karena dalam perusahaan ini dituntut untuk bisa mengoperasikan minimal 3 mesin jahit. Namun apabila karyawan di mutasi pada team yang sudah berdiri lama, maka karyawan tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan lain karena dirasa masih baru dan belum berpengalaman, padahal karyawan yang di mutasi itu bisa juga sudah bekerja lebih dari 1 tahun di perusahaan tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman

Kota Gorontalo menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan paparan diatas, maka penelitian ini berusaha mengetahui hal- hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia, sehingga dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *punishment* kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia?
2. Apakah koordinasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia?
4. Apakah *punishment* kerja, koordinasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* kerja, koordinasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan mengenai pengaruh *punishment*, koordinasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada bagian departemen *sewing* proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia dan dapat melakukan penelitian dengan

variabel-variabel yang berbeda sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui masalah yang ada di perusahaan sehingga dapat berguna apabila penulis bekerja di perusahaan lain.

b) Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dimasa yang akan datang untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk dijadikan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut, dan apabila terdapat kekurangan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pada penelitian yang berkaitan dengan produktivitas pada penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

1. Menurut Edy Sutrisno (2020) Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

2. Menurut Ngalim Purwanto (2018) *punishment*/hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.
3. Menurut Hasibuan (2020) Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bab yaitu sebagai berikut :

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada BAB 1 berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada BAB III berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sample dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh.

5. BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat kesanggupan karyawan dalam mencapai hasil kerja (output). Tingkat produktivitas pada setiap karyawan bisa berbeda, karena pada setiap karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang berbeda kepada pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2020) Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Menurut Sinungan (2018) mengemukakan bahwa Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Menurut Sedarmayati (2021) mengatakan bahwa produktivitas yaitu perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas yaitu sikap atau perilaku karyawan untuk

menciptakan sesuatu yang sudah di tentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah di tentukan. Sehingga mampu membuat perusahaan menempuh tujuan yang diharapkan.

b. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Berdasarkan Wignjosubroto (2017) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

1) Semangat kerja

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan adanya dorongan untuk menjadikan yang lebih banyak dan lebih baik.

2) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menjadikan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menjadikan produk yang rendah.

4) Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi

akan lebih tinggi jika seseorang karyawan mempunyai kecakapan dan pengetahuan yang tinggi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berakibat terhadap produktivitas karyawan tersebut. Seseorang yang memiliki pendidikan maka akan memiliki produktivitas kerja yang baik.

2) Keterampilan

Keterampilan dalam bekerja akan mendorong karyawan bertindak produktif. Keterampilan juga banyak berakibat terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan juga bisa di tingkatkan melalui kursus – kursus atau pelatihan kerja.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan baik pula kalau disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang perusahaan untuk mencapai tujuan.

4) Sikap dan etika kerja

Sikap dan etika menjadi petunjuk dalam bertindak saat bekerja supaya karyawan menjadi produktif dalam melakukan pekerjaannya.

5) Motivasi.

Motivasi yaitu dorongan yang ada pada karyawan untuk menjadi lebih produktif. Pimpinan perlu memberikan semangat pada karyawan supaya karyawan giat dalam bekerja.

6) Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan dalam bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menghasilkan produktivitas yang baik.

7) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang layak dengan posisi karyawan akan memunculkan kepuasan kerja yang baik dan hal ini akan berakibat terhadap produktivitas.

8) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan pada karyawan yang sesuai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan fokus pada pekerjaannya yang akan memberi pengaruh pada produktivitas.

9) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan aman akan memberi pengaruh produktivitas karyawan.

10) Iklim kerja

Iklim kerja yaitu hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan udara gerakan dan panas radiasi dengan tingkat

pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai pengaruh dari pekerjaannya.

11) Teknologi

Teknologi membuat cara kerja produksi menjadi lebih baik serta sanggup dijalankan tepat waktu.

12) Sarana produksi

Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.

13) Manajemen

Metode yang sudah ditetapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya supaya menjadi lebih produktif.

14) Prestasi

Prestasi akan mendorong karyawan menjadi gigih untuk bekerja.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bertumpu pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil ialah salah satu yang bisa dirasakan baik oleh yang melakukan ataupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja, ialah usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini bisa diamati dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, Selalu memaksimalkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dijalankan dengan melihat tantangan dan kemauan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dijalankan.
- 5) Mutu, ialah hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran ialah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. *Punishment* Kerja

a. Pengertian *Punishment* Kerja

Punishment/hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi. *Punishment*/hukuman yakni suatu cara untuk memberi nasehat sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Menurut Ngalim Purwanto (2018) *Punishment*/hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Selanjutnya menurut Suparmi (2020) *Punishment* merupakan ancaman sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Yusvidha Ernata (2020) *Punishment* adalah pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan sampai pada pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pengertian diatas, maka disimpulkan bahwa *punishment* adalah ancaman, hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menghindari pelanggaran-pelanggaran yang tidak diinginkan bersama.

b. Bentuk-Bentuk *Punishment* Kerja

Rohimat Nurhasan (2020). Bentuk-bentuk *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sanksi ringan

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b) Teguran tertulis.

2) Sanksi sedang

- a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya.
- b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3) Sanksi berat

- a) Penurunan pangkat atau demosi.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Punishment* Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi *punishment* menurut Winda Sri Astuti (2020), menerangkan beberapa tingkat pelanggaran

karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

1) Pelanggaran Tingkat I :

- a) Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b) Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
- c) Pulang sebelum jam yang telah ditetapkan.

2) Pelanggaran Tingkat II :

- a) Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- b) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- c) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

3) Pelanggaran Tingkat III :

- a) Tidak bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- b) Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- c) Melecehkan pihak yang masih berkaitan dengan lingkungan kerja.
- d) Mencuri asset perusahaan

d. Indikator *Punishment* Kerja

Penelitian ini menggunakan pengukuran menurut Ngalim Purwanto (2019) pemberian sanksi atau hukuman (*punishment*) dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

1) *Punishment* (sanksi/ hukuman) preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi :

- a) Tata tertib
- b) Anjuran dan perintah
- c) Larangan
- d) Paksaan
- e) Disiplin.

2) *Punishment* (sanksi/ hukuman) represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi :

- a) Teguran
- b) Pemberhentian tunjangan
- c) Pemberhentian bonus
- d) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- e) Pemutusan hubungan kerja

3. Koordinasi Kerja

a. Pengertian Koordinasi Kerja

Koordinasi dalam suatu organisasi adalah pengaturan yang aktif, bukan pengaturan dalam arti pasif berupa membuat aturan mengenai seluruh gerak, aktivitas dan kinerja antara atasan dan bawahan yang mempunyai tugas, kewajiban dan wewenang yang saling berhubungan satu sama lainnya, pengaturan bertujuan untuk

mencegah terjadinya kesimpangsiuran dan kegiatan saling bertindih yang bisa mengakibatkan pemborosan dan dampak tidak baik terhadap semangat dan tertib kerja. Menurut Hasibuan (2020) Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada dua tipe koordinasi dalam suatu perusahaan, yaitu: koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Koordinasi vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya. Koordinasi horizontal adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat. Menurut Handoko (2019) Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Berdasarkan anggapan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah cara kerja pengaturan, memadukan atau pengintegrasian kepentingan bersama untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

b. Bentuk-Bentuk Koordinasi Kerja

Menurut Kencana (2019) bentuk-bentuk koordinasi yakni :

- 1) Koordinasi Vertikal yakni kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tegasnya, atasan mengkoordinasikan semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini relatif mudah dijalankan, karena atasan bisa memberikan sanksi kepada aparat yang susah dikendalikan.
- 2) Koordinasi horizontal yakni mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan kepada kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat koordinasi. Koordinasi horizontal ini relatif susah dijalankan, karena koordinasi tidak bisa memberikan sanksi kepada pejabat yang susah dikendalikan karena kedudukannya setingkat.

c. Ciri-ciri Koordinasi Kerja

Menurut Winardi (2019) ciri-ciri koordinasi adalah sebagai berikut :

- 1) Seorang pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi dengan baik, dibutuhkan kerja sama dari setiap komponen organisasi.

- 2) Adanya proses yang berkesinambungan karena koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.
- 3) Koordinasi adalah konsep yang ditetapkan dalam kelompok, bukan dengan usaha individu, sejumlah individu yang bekerja sama menghasilkan suatu usaha kelompok yang benar-benar dikerjakan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan organisasi secara keseluruhan dengan baik pula.
- 4) Konsep kesatuan tindakan. Pimpinan harus dapat mengatur usaha dari kegiatan individu sehingga adanya keserasian dalam mencapai hasil.

d. Indikator Koordinasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi koordinasi menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

1) Kesatuan Tindakan

Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tidak berjalan sendiri-sendiri.

2) Komunikasi

Dalam organisasi komunikasi sangat penting sebab dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan harus dengan komunikasi.

3) Pembagian Kerja

Prinsip pembagian kerja yaitu apabila suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka dilakukanlah pembagian kerja. Dengan pembagian kerja diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi.

4) Disiplin

Disiplin menyangkut pada sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang sehat maka akan dapat mengurangi rasa lelah dan bosan karyawan. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan seperti pembersihan, musik dan pencahayaan. Selanjutnya menurut Herman Sofyandi (2021) Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Dari beberapa defenisi diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang bisa memberi pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan didapat hasil kerja yang optimal.

b. Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua hal berbentuk fisik yang terletak di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.

b) Lingkungan peralatan atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna.

2) Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi, yang terkait dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan sesama. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan sekumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

c. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2021) mengemukakan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang
- 2) Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
- 3) Tersedianya alat-alat yang memadai
- 4) Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- 5) Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan pnerangan yang cukup maka akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi kemari dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan dengan tepat harus ada kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan penulis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar. Aisya & Nurul (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Kesamaan dalam meneliti variabel Punishment Kerja	Perbedaan dalam tempat penelitian
2	Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir. Misran (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.	Kesamaan dalam meneliti variabel Koordinasi Kerja	Perbedaan dalam tempat penelitian
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Syahputra (2022)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.	Kesamaan dalam meneliti variabel Lingkungan Kerja	Perbedaan dalam tempat penelitian

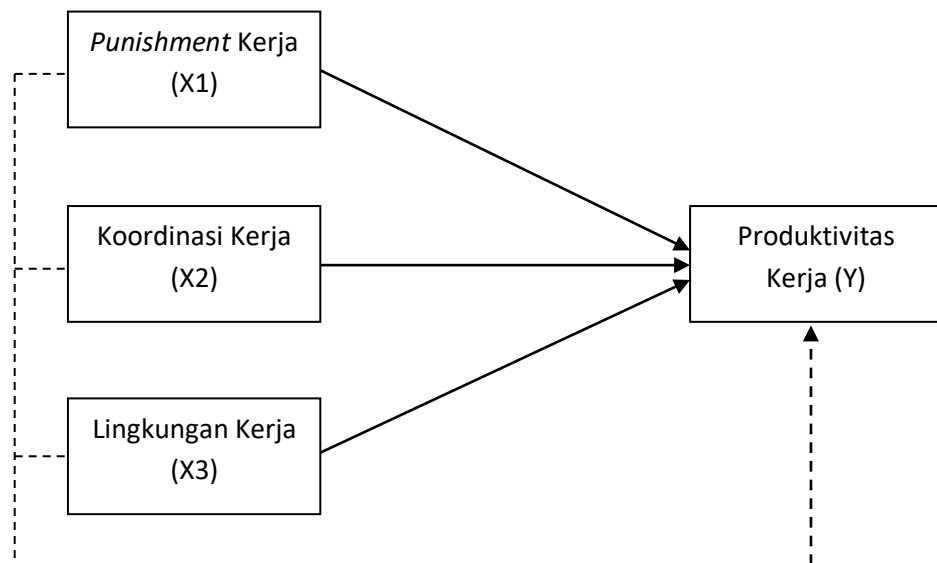
4	Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Pada PT. Tambi Up Bedakah di Wonosobo) Noviyani & Guspul (2019)	Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara variabel motivasi, lingkungan, reward dan <i>punishment</i> terhadap produktivitas kerja	Kesamaan dalam meneliti variabel Lingkungan Kerja, Punishment Kerja dan Produktivitas kerja	Perbedaan dalam tempat dan objek penelitian
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Tasikmalaya Kapi (2017)	Secara simultan gaya kepemimpinan, koordinasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Tasikmalaya.	Kesamaan dalam meneliti variabel Koordinasi Kerja dan Produktivitas kerja	Perbedaan dalam tempat dan objek penelitian
6	Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran Kabupaten Asahan tahun 2010 Mandala (2014)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komunikasi dan koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	Kesamaan dalam meneliti variabel Koordinasi Kerja dan Produktivitas kerja	Perbedaan dalam tempat dan objek penelitian

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu diatas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Secara Simultan (bersama-sama) : -----

Secara Parsial (satu per satu) : _____

1. Variabel independen :

X1 : Variabel *Punishment* Kerja

X2 : Variabel Koordinasi Kerja

X3 : Variabel Lingkungan kerja

2. Variabel dependen :

Y : Produktivitas Kerja

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial variabel *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

- a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.
- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

- a. H_{03} : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

b. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

a. H_{o4} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

Punishment Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

b. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

Punishment Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif adalah menggambarkan karakteristik dari objek yang diteliti. Penelitian korelasional adalah penelitian yang digunakan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pertanyaan diperoleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada ditempat penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di PT. Hop Lun Indonesia . Dalam hal ini, terdapat latar belakang pemilihan lokasi penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Objektif

PT. Hop Lun Indonesia merupakan perusahaan yang berlokasi di Dusun Kemas, RT.09/RW.05, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Penelitian ini dilakukan karena diperusahaan ini terdapat permasalahan yang berhubungan dengan *punishment* kerja, koordinasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2. Subjektif

Penulis sebagai karyawan di PT. Hop Lun Indonesia. Dalam perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang diamati oleh penulis, sehingga penulis akan meneliti permasalahannya yaitu *punishment* kerja, koordinasi kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen sewing proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berjumlah 160 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

a) Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk memperoleh sampel yang tepat, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan ukuran sampel yaitu teknik slovin. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditoleransi.

Sehingga, besarnya sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,0025)}$$

$$n = \frac{160}{1 + 0,4}$$

$$n = \frac{160}{1,4}$$

n = 114,28 dibulatkan menjadi 114

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 114 responden.

b) Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021) Teknik sampling adalah cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi supaya diperoleh sampel yang representative. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yang artinya pengambilan sampel yang memberikan kesempatan sama setiap populasi.

D. Sumber Data

Sumber data menurut Wijaya (2020) adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari objek penelitian secara langsung oleh peneliti perorangan maupun organisasi Data Sekunder.

2. Data sekunder adalah data yang diambil dari objek penelitian secara tidak langsung dengan memperoleh data yang sudah jadi dan selanjutnya dikumpulkan oleh pihak lain melalui berbagai cara baik secara komersial maupun non komersial.

Dalam penelitian ini digunakan sumber data primer karena peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 114 responden.

E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut :

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas sering disebut dengan variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen/variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) *Punishment* Kerja (X1)

2) Koordinasi Kerja (X2)

3) Lingkungan Kerja (X3)

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sering disebut dengan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen/variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja (Y).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Edy Sutrisno (2020)	Skala likert
2	<i>Punishment</i> Kerja (X1)	1. Punishment preventif 2. Punishment represif Ngalim Purwanto (2019)	Skala likert
3	Koordinasi Kerja (X2)	1. Kesatuan tindakan 2. Komunikasi 3. Pembagian kerja 4. Disiplin Hasibuan (2019)	Skala likert
4	Lingkungan Kerja (X3)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Sedarmayanti (2014)	Skala likert

F. Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2020) metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden tersebut. Mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, yang dilakukan dengan cara menyebarkan form kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dengan jawaban-jawaban dari responden yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Setiap pemilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Dengan kuesioner ini responden diminta untuk mengisi jawaban dari setiap pertanyaan yang tersedia dengan skala pengukuran 1-5 sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| a) Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b) Setuju (S) | = 4 |
| c) Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah

yang diteliti. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2020) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap butir. Apabila terdapat item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan di teliti lebih lanjut. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak sehingga menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas menggunakan 10 responden diluar sampel sebenarnya dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu penelitian. Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 3 halaman 87 dengan membandingkan r hitung dan r tabel yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/Kode	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Punishment</i> Kerja	X1.1	0,738	0,632	0,015	Valid
	X1.2	0,694	0,632	0,026	Valid
	X1.3	0,654	0,632	0,040	Valid
	X1.4	0,650	0,632	0,042	Valid
	X1.5	0,751	0,632	0,012	Valid
	X1.6	0,871	0,632	0,001	Valid
	X1.7	0,874	0,632	0,001	Valid
Koordinasi Kerja	X2.1	0,739	0,632	0,015	Valid
	X2.2	0,719	0,632	0,019	Valid
	X2.3	0,722	0,632	0,018	Valid
	X2.4	0,656	0,632	0,040	Valid
	X2.5	0,838	0,632	0,002	Valid
	X2.6	0,742	0,632	0,014	Valid

	X2.7	0,666	0,632	0,035	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,868	0,632	0,001	Valid
	X3.2	0,707	0,632	0,022	Valid
	X3.3	0,780	0,632	0,008	Valid
	X3.4	0,644	0,632	0,045	Valid
	X3.5	0,784	0,632	0,007	Valid
	X3.6	0,763	0,632	0,010	Valid
	X3.7	0,766	0,632	0,010	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0,645	0,632	0,044	Valid
	Y2	0,880	0,632	0,001	Valid
	Y3	0,747	0,632	0,013	Valid
	Y4	0,696	0,632	0,025	Valid
	Y5	0,714	0,632	0,020	Valid
	Y6	0,850	0,632	0,002	Valid
	Y7	0,698	0,632	0,025	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Dalam tabel 3.2 dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020) Reliabilitas adalah suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dua kali atau lebih akan tetapi hasilnya tetap sama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang berfungsi untuk mengetahui konsistensi

alat ukur instrumen. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka dikatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

$\sum si$ = varians skor tiap item pertanyaan

St = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas 10 responden diluar sampel sebenarnya untuk menguji suatu alat ukur peneitian. Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 4 halaman 91 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Punishment</i> Kerja	0,864	0,70	Reliabel
Koordinasi Kerja	0,835	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,866	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,843	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dalam tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai dari hasil reliabilitas lebih dari 0,70 sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.

H. Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis korelasi sederhana menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2x_3y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y + r^2x_3y + 2 \cdot rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_3y \cdot rx_1x_2x_3}{1 - r^2x_1x_2x_3}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

Pedoman interpretasi korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar dalam Hariyadi (2020)

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara parsial (satu per satu). Tujuannya yaitu untuk memprediksi besarnya variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis Regresi Linear Sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien

x = Variabel bebas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019) Analisis regresi dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *punishment* kerja, koordinasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

A = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi pertama

b₂ = Koefisien regresi kedua

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel independen kedua

X₃ = Variabel independen ketiga

e = Error

I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 artinya kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

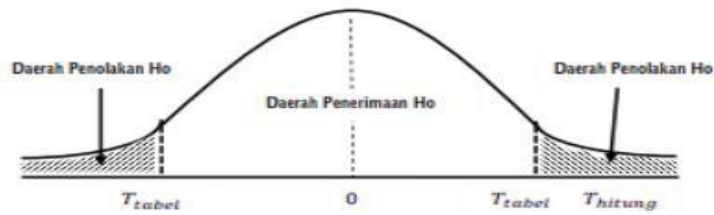
J. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019) Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menganggap variabel independen yang lain tidak berubah. Dalam uji t menggunakan bantuan SPSS versi 25. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen (X) akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kesalahan 5% melalui uji 2 pihak dan derajat kebebasan (dk) besarnya $n-2$. Dalam hal ini, kriteria dalam uji t yaitu sebagai berikut :

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi berpengaruh signifikan.
- c. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi tidak berpengaruh signifikan.

Gambar 3. 1
Uji t Parsial

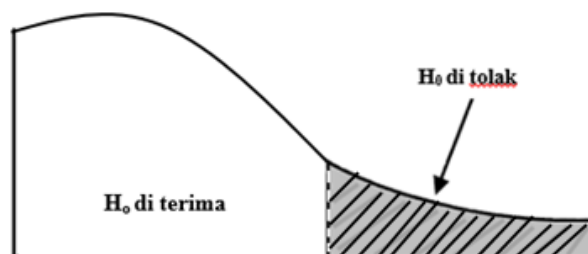


2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2019) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam uji F menggunakan bantuan SPSS versi 25. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen (X) tidak dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).

Gambar 3. 2
Uji F Simultan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT. Hop Lun Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang memproduksi pakaian dalam wanita dan pakaian renang dan kantor pusatnya berada di Hong Kong. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Kemas RT.009 RW.005 Desa Klepu Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang.

PT. Hop Lun Indonesia memiliki berbagai departemen yaitu *Human Resource Departement (HRD)*, *sewing*, *molding*, *finishing*, *cutting*, *packing*, *ware house*, *quality control (QC)*. Penelitian ini diambil dari karyawan departemen *sewing* proses 1. Dalam departemen *sewing* di bagi menjadi 3 proses yang setiap prosesnya terdapat 8 line sehingga terdapat 24 line. Hari kerjanya di atur 5hari kerja dengan sistem shift pagi dan shift siang.

2. Identifikasi Responden

Identifikasi responden adalah suatu keterangan yang diperoleh dari karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa bekerja.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	108	94,73%
2	Laki-laki	6	5,26%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 108 orang dengan persentase 94,73% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 8 orang dengan persentase 5,26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT. Hop Lun Indonesia dalam rekrut karyawan lebih mengutamakan jenis kelamin perempuan.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berikut penyajian data responden berdasarkan umur:

Tabel 4. 2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18-21 tahun	15	13,15%
2	22-25 tahun	60	52,63%
3	26-29 tahun	28	24,56%
4	30-35 tahun	9	7,89%
5	36-40 tahun	2	1,75%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden paling banyak yaitu diantara umur 22-25 tahun yang berjumlah 60 orang dengan persentase 52,63%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut penyajian data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 3
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	88	77,19%
2	5-10 tahun	26	22,80%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa masa kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 88 orang dengan persentase 77,19% lebih banyak daripada masa kerja 5-10 tahun yang berjumlah 26 orang dengan persentase 22,80%.

d. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	14	12,28%
2	SMA/SMK	96	84,21%
3	S1	4	3,50%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak dari pada pendidikan terakhir SMP dan S1. Bisa dilihat bahwa pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 96 orang dengan persentase 84,21%

3. Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel X dengan variabel Y.

1.) Analisis Korelasi Sederhana *Punishment* Kerja (X1)

Hasil uji analisis korelasi sederhana *Punishment* Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 7 halaman 102 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Korelasi sederhana X1 (*Punishment* Kerja)

		Punishment Kerja	Produktivitas Kerja
Punishment Kerja	Pearson Correlation	1	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel *Punishment* Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel

interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799.

2.) Analisis Korelasi Sederhana Koordinasi Kerja (X2)

Hasil uji analisis korelasi sederhana Koordinasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 7 halaman 102 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Korelasi sederhana X2 (Koordinasi Kerja)

		Koordinasi Kerja	Produktivitas Kerja
Koordinasi Kerja	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel Koordinasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799.

3.) Analisis Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji analisis korelasi sederhana Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 7 halaman 103 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Korelasi sederhana X3 (Lingkungan Kerja)

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,709 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang masih dalam taraf signifikansi dibawah 0,05 sehingga termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja, dan

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara bersama-sama. Hasil uji korelasi berganda menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 7 halaman 103 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa uji korelasi berganda variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,809 termasuk dalam kategori “Sangat Kuat”. Dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,800 – 0,1000.

4. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar satu variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

1.) Analisis Regresi Linier Sederhana *Punishment* Kerja (X1)

Hasil uji regresi linier sederhana *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 8 halaman 104 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Regresi Linier Sederhana X1 (*Punishment* Kerja)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8,808	1,768		4,982	,000
	<i>Punishment</i> Kerja	,715	,063	,731	11,339	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel *Punishment* Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,808 + 0,715 X1$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 8,808 dan nilai koefisien *Punishment* kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,715. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Punishment* Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Yang menyatakan bahwa setiap

terjadi kenaikan satu satuan *Punishment* Kerja (X1) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,715.

2.) Analisis Regresi Linier Sederhana Koordinasi Kerja (X2)

Hasil uji regresi linier sederhana Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 8 halaman 105 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Regresi Linier Sederhana X2 (Koordinasi Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,484	2,076		4,086	,000
	Koordinasi Kerja	,716	,073	,680	9,802	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Koordinasi Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,484 + 0,716 X2$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 8,484 dan nilai koefisien Koordinasi Kerja (X2) sebesar 0,716, sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara

variabel Koordinasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan Koordinasi Kerja (X2) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,716.

3.) Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji regresi linier sederhana Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 8 halaman 106 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Regresi Linier Sederhana X3 (Lingkungan Kerja)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,040	2,234		2,256	,026
	Lingkungan Kerja	,835	,078	,709	10,648	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Linngkungan Kerja (X3) terhadap Produtivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,040 + 0,835 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 5,040 dan

nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,835. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja (X3) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,835.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara simultan. Hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 8 halaman 107 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,170 + 0,358 X_1 + 0,297 X_2 + 0,324 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1.) Nilai constant sebesar 1,170 dapat djelaskan bahwa apabila variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 maka Produktivitas Kerja(Y) bernilai constant sebesar 1,170.
- 2.) Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* Kerja (X1) sebesar 0,358 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel *Punishment* Kerja (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,358.
- 3.) Nilai Koefisien regresi variabel Koordinasi Kerja (X2) sebesar 0,297 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Koordinasi Kerja (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,297.
- 4.) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,324 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Produktiitas Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,324.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 9 halaman 108 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

b. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Punishment Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara

parsial dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yang dimana t hitung diperoleh dari pengolahan data sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $114 - 3 - 1 = 110$ sehingga dapat diketahui t tabel sebesar 1,983. Hasil uji t menggunakan SPSS versi 25 pada lampiran 9 halaman 108 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

1.) Pengujian hipotesis Pertama (H1)

a.) H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara

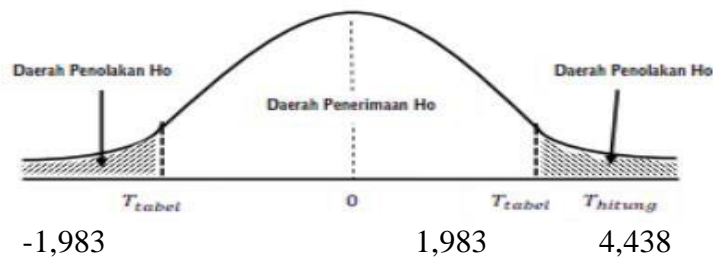
Punishment Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

b.) H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial variabel

Punishment Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel *Punishment* Kerja (X1) sebesar 4,438 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima.

Gambar 4. 1
Hasil Uji t *Punishment* Kerja (X1)



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

2.) Pengujian hipotesis Kedua (H_2)

a.) H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel

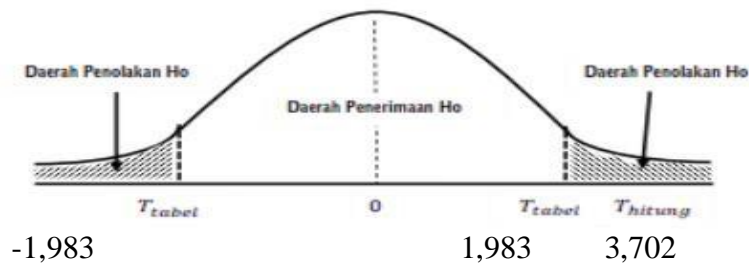
Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

b.) H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel

Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari variabel Koordinasi Kerja (X_2) sebesar 3,702 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,702 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Gambar 4. 2
Hasil Uji t Koordinasi Kerja (X_2)



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

3.) Pengujian hipotesis Ketiga (H_3)

a.) H_{03} : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara

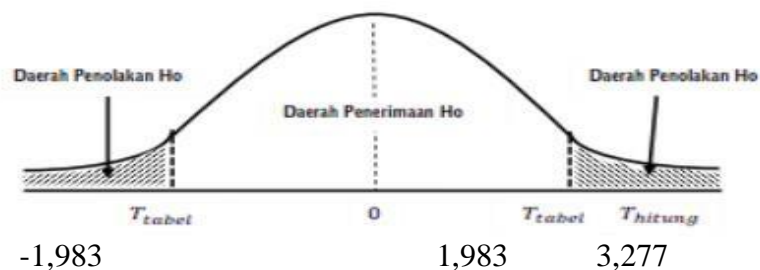
variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

b.) H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis darivariabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 3,277 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,277 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Gambar 4. 3
Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X_3)



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Punishment Kerja (X_1), Koordinasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara simultan dengan taraf signifikansi 0,05 dan menggunakan

ketentuan $df = n - k - 1(114 - 3 - 1 = 110)$ sehingga diketahui bahwa F tabel sebesar 2,68. Hasil uji F dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 pada lampiran 9 halaman 108 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,516	3	236,505	69,365	,000 ^b
	Residual	375,054	110	3,410		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Pengujian Hipotesis Keempat (H4) adalah sebagai berikut :

1.) H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

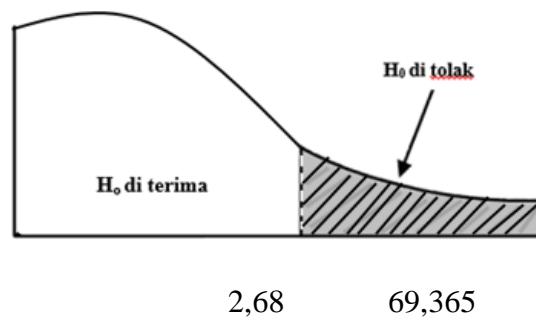
Punishment Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

2.) H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

Punishment Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Gambar 4. 4
Hasil Uji F Hipotesis 4



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel *Punishment* Kerja sebesar 4,438 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh

Aisya & Nurul (2016) dengan judul Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Makassar. *Punishment*/hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan menurut Ngalim Purwanto (2018).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Koordinasi Kerja sebesar 3,702 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,702 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Misran (2020) dengan judul Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi menurut Hasibuan (2020).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,277 yang memiliki nilai lebih besar dari t

tabel 1,983 ($3,277 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Syahputra (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut Sedarmayanti (2017).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil F hitung secara simultan dari variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel *Punishment*

Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat disimpulkan bahwa :

1. *Punishment* Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799. Dengan koefisien regresi sebesar 0,715. Hasil uji t sebesar 4,438 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($4,438 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *Punishment* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima.
2. Koordinasi Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,716. Hasil uji t sebesar 3,702 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,702 > 1,983$) dengan

taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Koordinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 termasuk dalam kategori “Kuat” yang terdapat pada tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.4 halaman 49 yang menunjukkan nilai antara 0,600 – 0,799. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,835. Hasil uji t sebesar 3,277 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 1,983 ($3,277 > 1,983$) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja secara simultan yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 69,365 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen

Sewing Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

5. *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja secara simultan yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,645 atau 64,5%. Dapat diartikan bahwa variabel *Punishment* Kerja (X1), Koordinasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai terendah dari hasil penelitian pada variabel koordinasi kerja, pimpinan sebaiknya lebih mengamati cara kerja karyawan dan lebih memberikan arahan yang jelas supaya tidak terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.
2. Perusahaan juga dapat memberikan sosialisasi kepada semua karyawan untuk lebih mementingkan waktu, karena pada saat jam kerja masih banyak karyawan yang berbicara dengan karyawan lain.
3. Kurangnya pengembangan dalam diri karyawan untuk belajar hal-hal baru untuk meningkatkan skillnya

4. Pimpinan kurang memahami skill karyawan, sehingga pimpinan sebaiknya lebih mengamati keterampilan/skill tiap karyawan supaya tidak terjadi kesalahan dalam penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisya, & Nurul. (2016). *Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Caban Makassar*. 1–6.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Fakhri, R. A. (2021). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Training and Consulting)*. 32–41.
- Ginting, J. F. (2019). *Analisis Koordinasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo*. 7–34.
- Hariyadi. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak*. 1–62.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Kalaiwanen, Handoko B, & Sunaryo. (2021). *Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 19–30.
- Kapi, C. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya*. *J-POLITRI (Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer)*, 1(1), 76–85.
- Mandala, Z. (2014). *Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rsud H. Abdul Manan Simatupang*. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 1(April), 104–111.
- Misran. (2020). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir*. 2, 52–66.
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 1–9.

- Nugroho, W. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agregat Prima Indonesia (Studi pada karyawan Bagian Produksi)*. Jurnal Bisnis Darmajaya, 8–32.
- Purnawijaya, F. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya*. Jurnal Agora, 7(1), 6.
- Purwitasari, & Putri, E. (2017). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (Usia, jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap Dikantor Pusat PDAM Tirta Satria Purwokerto, Kabupaten Banyumas*. 1997, 52.
- Putra, A. R., Darmawan, D., & Sinambela, E. A. (2017). *Pengawasan dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, 10(2), 12–24.
- 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*. 11(1), 28–50.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Journal of Chemical Information and Modeling, 01(01), 1689–1699.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 4(3), 1–6.
- Syarifudin, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara*. (Daikin AC Proshop) Surabaya. 5–26.
- Syauqi, T. M. (2018). *Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang*. Jurnal Warta, 40.
- Wara, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 6–25.
- Wicaksono, M. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung*. 15–29.

Widiyany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung*. 8–28.

Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*. *Eko Dan Bisnis (Riau and Business Reviewe)*, 9(2), 108–117.

LAMPIRAN

Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia

Yth.

Responden yang terhormat,

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Mila Mardhiana

NIM : 19510078

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia

Kuesioner ini diajukan kepada karyawan bagian departemen sewing proses 1 PT. Hop Lun Indonesia. Dengan hal ini, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu untuk melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



Mila Mardhiana

KUESIONER

Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

A. RESPONDEN

Petunjuk isian identitas Anda dengan benar.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD d. S1
b. SMP e. S2
c. SMA/SMK
4. Umur :tahun
5. Lama Bekerja : a. Kurang dari 5 tahun c. 5-10 tahun
b. Lebih dari 10 tahun

B. Petunjuk umum kuesioner

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, didalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Kurang setuju (KS) skor 3
4. Tidak setuju (TS) skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang dianggap benar.

1. PRODUKTIVITAS KERJA

PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada saat terkena sistem mutasi (perpindahan line).					
3	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai.					
4	Karyawan tidak pernah mengeluh dan selalu semangat dalam bekerja.					
5	Karyawan selalu belajar hal-hal baru untuk meningkatkan pengembangan dalam dirinya.					
6	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan.					
7	Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.					

2. PUNISHMENT KERJA

PUNISHMENT KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan.					
2	Karyawan dianjurkan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan mendengarkan perintah atasan sehingga karyawan mampu menjauhi larangan yang ada diperusahaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari perusahaan karena sudah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan.					
5	Pemberhentian tunjangan dan bonus diberlakukan apabila karyawan telah melanggar peraturan.					
6	Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
7	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan apabila melanggar peraturan yang berat.					

3. KOORDINASI KERJA

KOORDINASI KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan atau rekan kerja lainnya.					
2	Atasan sudah memberikan arahan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.					
3	Saya selalu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan melalui saluran komunikasi.					
4	Pembagian kerja yang diberikan atasan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.					
5	Saya selalu bekerja dengan sukarela tanpa ada paksaan dari atasan.					
6	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan yang diberikan dengan rasa penuh tanggungjawab dan disiplin dalam absensi.					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

4. LINGKUNGAN KERJA

LINGKUNGAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaannya sangat baik, sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja.					
2	Jumlah ventilasi yang ada membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik.					
3	Suara alat kerja mengganggu aktivitas bekerja.					
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
5	Ruang gerak yang luas sehingga bisa lebih mudah dalam bekerja.					
6	Rekan kerja memiliki kemampuan bekerja yang bagus akan membantu membangun team yang lebih unggul.					
7	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dapat menjadikan kerja sama dengan team jadi lebih baik.					

TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

N O	PRODUKTIVITAS KERJA							TOT AL Y	PUNISHMENT KERJA							
	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7		X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	TOT AL X1
1	2	4	4	5	4	5	5	29	3	4	5	3	3	4	2	24
2	5	4	5	5	4	5	4	32	2	2	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	5	4	4	5	5	30
4	4	5	5	5	5	5	5	34	2	4	4	3	4	4	4	25
5	4	4	3	3	5	4	4	27	5	4	5	4	4	5	5	32
6	3	3	4	3	3	4	4	24	4	4	3	3	3	3	3	23
7	3	4	3	4	5	5	5	29	3	4	5	4	3	4	4	27
8	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	4	5	5	5	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	35	2	3	3	4	4	3	3	22
10	5	4	4	4	5	5	5	32	3	5	5	5	5	4	5	32

N O	KOORDINASI KERJA							TOT AL X2	LINGKUNGAN KERJA							
	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7		X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	X 3. 6	X 3. 7	TOT AL X3
1	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	4	30
2	2	4	5	5	2	3	4	25	5	5	3	5	4	4	5	31
3	3	3	2	3	2	3	4	20	5	4	5	4	5	5	5	33
4	3	4	2	4	2	4	3	22	3	3	2	2	2	2	2	16
5	4	4	3	2	4	3	4	24	5	4	4	4	5	5	5	32
6	5	4	5	3	3	3	3	26	4	4	5	5	3	4	3	28
7	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	4	3	5	4	31
8	5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	4	5	5	2	2	28
9	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	4	29
10	5	5	5	5	4	4	5	33	4	3	2	4	2	3	3	21

HASIL UJI VALIDITAS

A. UJI VALIDITAS Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,561	,495	,154	,405	,355	,058	,645*
	Sig. (2-tailed)		,092	,146	,672	,246	,314	,874	,044
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,561	1	,553	,535	,677*	,717*	,560	,880**
	Sig. (2-tailed)	,092		,097	,111	,032	,020	,092	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,495	,553	1	,690*	,165	,563	,389	,747*
	Sig. (2-tailed)	,146	,097		,027	,648	,090	,266	,013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,154	,535	,690*	1	,240	,758*	,443	,696*
	Sig. (2-tailed)	,672	,111	,027		,505	,011	,200	,025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,405	,677*	,165	,240	1	,531	,733*	,714*
	Sig. (2-tailed)	,246	,032	,648	,505		,114	,016	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,355	,717*	,563	,758*	,531	1	,724*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,314	,020	,090	,011	,114		,018	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	,058	,560	,389	,443	,733*	,724*	1	,698*
	Sig. (2-tailed)	,874	,092	,266	,200	,016	,018		,025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,645*	,880**	,747*	,696*	,714*	,850**	,698*	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,001	,013	,025	,020	,002	,025	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI VALIDITAS X1 (*PUNISHMENT KERJA*)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,480	,355	,299	,316	,704*	,549	,738*
	Sig. (2-tailed)		,161	,315	,402	,374	,023	,101	,015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,480	1	,447	,295	,552	,444	,418	,694*
	Sig. (2-tailed)	,161		,195	,408	,098	,198	,230	,026
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,355	,447	1	,197	,215	,740*	,461	,654*
	Sig. (2-tailed)	,315	,195		,586	,552	,014	,179	,040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,299	,295	,197	1	,725*	,369	,670*	,650*
	Sig. (2-tailed)	,402	,408	,586		,018	,294	,034	,042
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,316	,552	,215	,725*	1	,518	,742*	,751*
	Sig. (2-tailed)	,374	,098	,552	,018		,125	,014	,012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,704*	,444	,740*	,369	,518	1	,742*	,871**
	Sig. (2-tailed)	,023	,198	,014	,294	,125		,014	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	,549	,418	,461	,670*	,742*	,742*	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,101	,230	,179	,034	,014	,014		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,738*	,694*	,654*	,650*	,751*	,871**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,026	,040	,042	,012	,001	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. UJI VALIDITAS X2 (KOORDINASI KERJA)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,607	,430	,083	,814**	,494	,260	,739*
	Sig. (2-tailed)		,063	,215	,821	,004	,147	,468	,015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,607	1	,470	,447	,596	,416	,190	,719*
	Sig. (2-tailed)	,063		,171	,195	,069	,231	,598	,019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,430	,470	1	,514	,433	,234	,390	,722*
	Sig. (2-tailed)	,215	,171		,128	,211	,516	,265	,018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,083	,447	,514	1	,214	,643*	,534	,656*
	Sig. (2-tailed)	,821	,195	,128		,552	,045	,112	,040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,814**	,596	,433	,214	1	,629	,575	,838**
	Sig. (2-tailed)	,004	,069	,211	,552		,052	,082	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,494	,416	,234	,643*	,629	1	,513	,742*
	Sig. (2-tailed)	,147	,231	,516	,045	,052		,129	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	,260	,190	,390	,534	,575	,513	1	,666*
	Sig. (2-tailed)	,468	,598	,265	,112	,082	,129		,035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,739*	,719*	,722*	,656*	,838**	,742*	,666*	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,019	,018	,040	,002	,014	,035	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. UJI VALIDITAS X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,745*	,591	,628	,745*	,459	,610	,868**
	Sig. (2-tailed)		,013	,072	,052	,013	,182	,061	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,745*	1	,516	,671*	,558	,264	,299	,707*
	Sig. (2-tailed)	,013		,127	,034	,093	,461	,402	,022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,591	,516	1	,435	,536	,612	,376	,780**
	Sig. (2-tailed)	,072	,127		,209	,110	,060	,284	,008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,628	,671*	,435	1	,471	,223	,252	,644*
	Sig. (2-tailed)	,052	,034	,209		,170	,537	,483	,045
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,745*	,558	,536	,471	1	,376	,504	,784**
	Sig. (2-tailed)	,013	,093	,110	,170		,284	,137	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,459	,264	,612	,223	,376	1	,856**	,763*
	Sig. (2-tailed)	,182	,461	,060	,537	,284		,002	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	,610	,299	,376	,252	,504	,856**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,061	,402	,284	,483	,137	,002		,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,868**	,707*	,780**	,644*	,784**	,763*	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,022	,008	,045	,007	,010	,010	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS**A. UJI RELIABILITAS Y (PRODUKTIVITAS KERJA)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,843	7

B. UJI RELIABILITAS X1 (PUNISHMENT KERJA)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,864	7

C. UJI RELIABILITAS X2 (KOORDINASI KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,835	7

D. UJI RELIABILITAS X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,866	7

TABULASI DATA KUESIONER

NO	PRODUKTIVITAS KERJA							TOTAL Y	PUNISHMENT KERJA							TOTAL X1
	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	Y .7		X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1.7	
1	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	2	4	5	5	28
2	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	5	4	4	29
3	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	4	2	4	27
4	4	4	4	4	1	2	2	21	4	4	4	5	4	5	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	2	1	2	5	20
6	4	4	4	5	4	2	3	26	4	4	2	4	4	5	4	27
7	4	4	3	5	4	4	3	27	4	4	4	4	1	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	27
9	4	4	2	2	4	1	4	21	1	4	4	2	1	4	4	20
10	4	4	5	4	4	2	4	27	2	4	4	5	4	4	4	27
11	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	4	5	31
13	4	4	4	4	3	4	5	28	4	3	5	4	4	4	4	28
14	5	5	5	5	5	2	5	32	5	5	5	5	5	4	4	33
15	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	3	4	4	4	27
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	4	26
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	5	28
19	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	5	29
20	5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	5	4	5	4	4	31
21	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	2	4	26
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	4	5	27
23	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	3	5	4	4	4	29
24	3	4	5	5	4	4	3	28	3	5	3	3	3	4	4	25
25	5	5	5	5	5	2	5	32	5	5	5	5	5	3	3	31
26	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	4	2	3	25
27	4	2	3	4	5	4	3	25	4	5	4	3	2	4	4	26
28	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	4	5	4	4	32
29	5	5	5	4	5	2	4	30	5	5	5	5	5	4	3	32
30	5	5	5	5	5	1	3	29	5	5	5	5	5	4	3	32
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	2	24
33	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	4	4	5	3	29
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	27
35	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	5	4	4	4	30
36	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	4	5	34
37	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	5	5	5	3	32

38	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	4	29
39	4	4	5	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	2	4	27
40	4	5	5	5	4	4	4	31	4	5	5	5	4	3	4	30
41	4	4	5	4	4	5	4	30	4	5	5	4	5	4	4	31
42	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30
43	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	3	4	27
44	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	4	26
45	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	3	2	5	26
46	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	4	4	5	28
47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	5	34
48	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	4	5	4	2	29
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	2	27
50	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	2	26
51	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30
52	2	3	4	4	3	4	2	22	3	4	5	5	5	2	4	28
53	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	2	4	26
54	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	5	4	29
55	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	4	4	5	5	33
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	1	4	25
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	4	29
59	4	4	4	4	4	3	4	27	3	5	4	3	4	4	4	27
60	4	4	4	4	4	5	3	28	3	4	4	4	4	2	4	25
61	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	5	3	5	2	2	26
62	5	3	3	5	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	2	24
63	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	4	2	31
64	4	5	5	5	4	3	3	29	4	5	5	4	4	5	4	31
65	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33
66	5	5	5	5	4	4	3	31	5	5	4	3	5	5	4	31
67	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	5	5	5	4	4	32
68	4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	4	3	4	3	3	26
69	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	5	3	3	28
70	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	5	4	4	2	4	29
71	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	3	3	4	2	4	24
72	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	4	5	4	4	31
74	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	4	4	4	4	4	26
75	5	4	4	4	4	4	5	30	2	4	4	4	4	4	2	24
76	4	4	2	4	4	4	4	26	5	4	2	2	4	4	2	23
77	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	2	26
78	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26
79	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
80	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	4	4	26
81	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28

82	5	5	4	4	4	2	4	28	5	5	5	4	4	2	4	29
83	5	4	2	5	4	2	4	26	5	4	2	5	4	2	4	26
84	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	4	4	4	26
85	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	4	5	26
86	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	1	4	4	2	5	24
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	1	4	4	4	5	26
88	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	5	5	5	34
89	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	4	4	4	26
90	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	5	4	2	4	4	27
91	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27
92	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	2	4	4	4	3	25
93	4	4	4	5	4	2	5	28	4	4	5	5	4	2	3	27
94	5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	2	5	5	5	3	29
95	4	4	2	2	4	4	4	24	4	4	2	2	4	4	4	24
96	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
98	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
99	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29
100	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	2	4	4	4	5	27
101	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26
102	4	4	3	3	3	3	3	23	4	4	3	3	3	3	3	23
103	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	5	4	5	4	30
104	4	4	4	4	4	2	2	24	4	4	4	4	4	2	4	26
105	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	27
106	4	4	2	2	2	2	5	21	4	4	2	2	2	2	3	19
107	2	4	2	2	2	2	4	18	2	4	2	2	2	2	5	19
108	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29
109	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	4	26
110	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	34
111	5	5	5	5	5	4	3	32	5	5	5	5	5	4	4	33
112	5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	4	31
113	4	4	4	4	4	5	3	28	4	4	4	4	4	5	4	29
114	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28

NO	KOORDINASI KERJA							TOTAL X2	LINGKUNGAN KERJA							TOT AL X3
	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7		X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	X 3. 6	X 3. 7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	4	2	24
4	2	4	4	4	2	2	4	22	4	4	2	4	4	4	5	27
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	2	27
6	4	4	4	4	3	3	2	24	4	4	3	5	5	5	5	31

7	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	5	5	5	4	30
8	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	2	4	4	3	25	4	2	4	4	5	2	4	25
10	4	5	3	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	5	5	5	5	4	4	32	4	5	5	3	3	5	4	29
12	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	4	4	4	4	29
13	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	5	4	3	4	3	27
14	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	4	4	5	3	31
15	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	5	4	3	29
16	4	4	4	3	3	5	4	27	4	3	3	4	4	4	3	25
17	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	5	4	2	27
18	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	5	5	3	5	30	4	5	5	5	5	5	4	33
21	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	5	4	2	28
22	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	3	5	2	4	4	3	25	5	2	4	4	4	5	4	28
24	4	3	3	3	3	2	3	21	5	3	3	5	5	5	4	30
25	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	5	3	31
26	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	2	26
27	4	4	3	2	3	5	4	25	5	2	3	5	5	4	4	28
28	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	5	4	5	4	32
29	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	5	4	4	4	31
30	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	3	5	4	5	4	31
31	4	4	4	1	4	4	4	25	4	1	4	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	2	26
33	4	4	4	4	4	3	4	27	5	4	4	4	4	4	5	30
34	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	3	5	28	5	4	4	5	4	5	4	31
36	4	5	5	5	5	2	5	31	5	5	5	4	4	5	4	32
37	4	4	5	5	4	5	5	32	5	5	4	5	5	5	5	34
38	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	5	5	5	32
39	4	4	5	4	4	1	4	26	5	4	4	5	4	5	2	29
40	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	4	5	4	5	3	31
41	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	5	4	4	4	31
42	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	3	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	3	28
44	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	2	26
45	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	5	5	5	2	29
46	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	4	4	4	27
47	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	4	34
48	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	4	5	5	5	4	33
49	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	5	29
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28

51	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	4	5	31
52	4	2	2	3	2	5	5	23	4	3	2	5	4	4	2	24
53	4	4	4	4	4	5	2	27	4	4	4	5	5	4	2	28
54	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	5	4	4	5	30
55	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	1	26
57	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	5	30
59	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	4	5	1	4	4	28
60	4	4	3	4	3	5	4	27	4	4	3	5	4	4	2	26
61	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	4	5	2	31
62	4	4	5	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	5	4	29
63	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	4	33
64	4	4	5	5	3	5	5	31	5	5	3	5	4	5	5	32
65	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	4	4	5	4	32
66	4	4	5	5	3	2	4	27	5	5	3	4	3	5	5	30
67	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	2	4	5	4	30
68	4	5	4	5	4	5	4	31	5	5	4	2	4	4	3	27
69	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	5	3	28
70	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	3	4	5	2	29
71	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	5	2	27
72	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	4	4	30
73	4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	4	4	4	5	4	31
74	4	4	4	4	4	2	4	26	3	4	4	3	4	4	4	26
75	4	5	4	3	5	5	4	30	4	3	5	3	4	4	4	27
76	4	3	4	4	4	4	2	25	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	4	3	5	4	4	28	4	3	5	4	4	4	4	28
78	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
79	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	27
80	4	4	4	2	4	4	4	26	4	2	4	4	4	4	4	26
81	4	5	4	2	5	5	4	29	4	2	5	4	4	4	4	27
82	5	4	3	2	4	4	5	27	5	2	4	5	5	4	2	27
83	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	5	2	27
84	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	3	4	4	4	27
85	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	3	4	4	4	27
86	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	4	4	4	2	26
87	5	5	5	3	4	5	1	28	4	3	4	4	4	4	4	27
88	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	3	4	5	5	30
89	4	4	4	3	4	4	2	25	4	3	4	4	4	4	4	27
90	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28
91	3	4	3	3	4	4	3	24	4	3	4	4	4	4	4	27
92	4	4	4	2	3	4	2	23	4	2	3	4	4	4	4	25
93	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	5	4	4	5	2	29
94	3	4	4	4	4	4	2	25	4	4	4	2	4	5	5	28

95	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	2	4	2	4	24
96	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
98	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	5	5	33
99	4	5	4	2	4	5	4	28	4	2	4	1	5	4	4	24
100	3	4	4	3	3	4	2	23	4	3	3	4	4	4	3	25
101	4	4	3	3	4	4	3	25	4	3	4	4	4	4	3	26
102	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	3	24
103	4	4	4	3	4	5	4	28	4	3	4	4	4	5	5	29
104	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	2	3	1	4	2	20
105	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28
106	3	4	4	4	5	4	2	26	4	4	5	4	4	2	2	25
107	3	4	4	3	4	3	2	23	4	3	4	4	4	2	2	23
108	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
109	4	5	5	5	4	4	2	29	4	5	4	4	4	4	4	29
110	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	2	5	5	31
111	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	3	4	4	5	4	30
112	5	5	4	3	4	4	4	29	5	3	4	4	3	4	4	27
113	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	4	3	4	5	27
114	5	5	5	2	5	4	2	28	4	2	5	4	4	4	2	25

IDENTITAS RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	UMUR	LAMA BEKERJA
1	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
2	PEREMPUAN	SMP	21	< 5 Tahun
3	PEREMPUAN	SMP	26	5-10 Tahun
4	PEREMPUAN	SMA/SMK	34	5-10 Tahun
5	PEREMPUAN	SMP	27	5-10 Tahun
6	PEREMPUAN	SMP	32	< 5 Tahun
7	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	5-10 Tahun
8	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	5-10 Tahun
9	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	< 5 Tahun
10	PEREMPUAN	S1	23	< 5 Tahun
11	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
12	PEREMPUAN	S1	25	< 5 Tahun
13	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
14	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
15	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
16	PEREMPUAN	SMA/SMK	26	5-10 Tahun
17	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	< 5 Tahun
18	PEREMPUAN	S1	20	< 5 Tahun
19	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
20	PEREMPUAN	SMA/SMK	21	< 5 Tahun
21	PEREMPUAN	S1	24	< 5 Tahun
22	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
23	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
24	PEREMPUAN	SMA/SMK	21	< 5 Tahun
25	PEREMPUAN	SMP	29	< 5 Tahun
26	PEREMPUAN	SMP	37	5-10 Tahun
27	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
28	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	5-10 Tahun
29	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	5-10 Tahun
30	PEREMPUAN	SMA/SMK	30	5-10 Tahun
31	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	5-10 Tahun
32	PEREMPUAN	SMP	29	5-10 Tahun
33	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
34	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
35	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
36	LAKI-LAKI	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
37	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
38	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
39	PEREMPUAN	SMP	27	< 5 Tahun

40	PEREMPUAN	SMP	24	< 5 Tahun
41	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
42	LAKI-LAKI	SMA/SMK	30	5-10 Tahun
43	PEREMPUAN	SMA/SMK	35	5-10 Tahun
44	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
45	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
46	LAKI-LAKI	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
47	PEREMPUAN	SMA/SMK	40	< 5 Tahun
48	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	< 5 Tahun
49	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
50	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	5-10 Tahun
51	PEREMPUAN	SMA/SMK	32	5-10 Tahun
52	LAKI-LAKI	SMA/SMK	31	5-10 Tahun
53	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
54	LAKI-LAKI	SMA/SMK	28	5-10 Tahun
55	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
56	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
57	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	5-10 Tahun
58	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
59	LAKI-LAKI	SMA/SMK	28	< 5 Tahun
60	PEREMPUAN	SMA/SMK	30	< 5 Tahun
61	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	5-10 Tahun
62	PEREMPUAN	SMA/SMK	26	< 5 Tahun
63	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
64	PEREMPUAN	SMP	25	< 5 Tahun
65	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	< 5 Tahun
66	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
67	PEREMPUAN	SMA/SMK	30	< 5 Tahun
68	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
69	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
70	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	5-10 Tahun
71	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
72	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
73	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
74	PEREMPUAN	SMP	27	5-10 Tahun
75	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
76	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
77	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
78	PEREMPUAN	SMP	23	< 5 Tahun
79	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	5-10 Tahun
80	PEREMPUAN	SMA/SMK	26	< 5 Tahun
81	PEREMPUAN	SMA/SMK	21	< 5 Tahun
82	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
83	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun

84	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
85	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
86	PEREMPUAN	SMA/SMK	26	< 5 Tahun
87	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
88	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
89	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
90	PEREMPUAN	SMP	28	< 5 Tahun
91	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
92	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
93	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	5-10 Tahun
94	PEREMPUAN	SMP	26	< 5 Tahun
95	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
96	PEREMPUAN	SMA/SMK	29	5-10 Tahun
97	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
98	PEREMPUAN	SMA/SMK	21	< 5 Tahun
99	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
100	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
101	PEREMPUAN	SMA/SMK	28	< 5 Tahun
102	PEREMPUAN	SMA/SMK	22	< 5 Tahun
103	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
104	PEREMPUAN	SMA/SMK	20	< 5 Tahun
105	PEREMPUAN	SMA/SMK	21	< 5 Tahun
106	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
107	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
108	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
109	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
110	PEREMPUAN	SMA/SMK	24	< 5 Tahun
111	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	5-10 Tahun
112	PEREMPUAN	SMA/SMK	23	< 5 Tahun
113	PEREMPUAN	SMA/SMK	25	< 5 Tahun
114	PEREMPUAN	SMA/SMK	27	< 5 Tahun

HASIL UJI KORELASI**A. KORELASI SEDERHANA X1 (PUNISHMENT KERJA)**

		Punishment Kerja	Produktivitas Kerja
Punishment Kerja	Pearson Correlation	1	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. KORELASI SEDERHANA X2 (KOORDINASI KERJA)

		Koordinasi Kerja	Produktivitas Kerja
Koordinasi Kerja	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. KORELASI SEDERHANA X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Correlations

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. KORELASI BERGANDA X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,516	3	236,505	69,365	,000 ^b
	Residual	375,054	110	3,410		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

HASIL UJI REGRESI**A. REGRESI SEDERHANA X1 (*PUNISHMENT* KERJA)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,530	2,123

a. Predictors: (Constant), Punishment Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,625	1	579,625	128,564	,000 ^b
	Residual	504,946	112	4,508		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,808	1,768		4,982	,000
	Punishment Kerja	,715	,063	,731	11,339	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

B. REGRESI SEDERHANA X2 (KOORDINASI KERJA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,457	2,283

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,788	1	500,788	96,077	,000 ^b
	Residual	583,782	112	5,212		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,484	2,076		4,086	,000
	Koordinasi Kerja	,716	,073	,680	9,802	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

C. REGRESI SEDERHANA X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,499	2,194

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545,616	1	545,616	113,384	,000 ^b
	Residual	538,954	112	4,812		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,040	2,234		2,256	,026
	Lingkungan Kerja	,835	,078	,709	10,648	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

D. REGRESI BERGANDA X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Punishment Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,516	3	236,505	69,365	,000 ^b
	Residual	375,054	110	3,410		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

HASIL UJI DETERMINASI**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,645	1,847

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

HASIL UJI HIPOTESIS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,170	1,986		,589	,557
	Punishment Kerja	,358	,081	,366	4,438	,000
	Koordinasi Kerja	,297	,080	,281	3,702	,000
	Lingkungan Kerja	,324	,099	,276	3,277	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

HASIL UJI F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,516	3	236,505	69,365	,000 ^b
	Residual	375,054	110	3,410		
	Total	1084,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Koordinasi Kerja, Punishment Kerja

TABEL SIGNIFIKANSI t Tabel

Distribusi Nilai t tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623

57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

TABEL SIGIFIKNSI r Tabel

Distribusi Nilai r tabel

Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105

34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi F tabel

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mila Mardhiana
NIM : 19510078
Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen Sewing Proses 1 Di PT. Hop Lun Indonesia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 04 Agustus 2023



Mila Mardhiana

NIM.19.51.0078



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 121/A.1/6/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof.Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Mila Mardhiana
N I M : 19510078
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen Sewing Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86,26 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof.Dr.Hj Edy Dwi Kurniati,S.E.,M.M

Anggota,

Dr. Sri Rahayu,S.E.,M.Si

Anggota,

Fajar Suryatama,S.Sos,S.E.,M.M

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDAKIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAKIS No 127/A.III/6/VIII/2022 dan Bisnis UNDAKIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos.,S.E., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Mila Mardhiana
NIM : 19510078
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Kerja, Koordinasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen *Sewing* Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	Sosialisasi pembagian dosen pembimbing
2	Penyusunan Proposal Skripsi	19 Oktober 2022	BAB 1,2 dan 3
3	Instrumen Penelitian	4 Februari 2023	Kuesioner
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 Maret 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	10 Mei 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	30 Mei 2023	Pengolahan Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	16 Juli 2023	BAB 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos.,S.E., M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDAKIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si