

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memproleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Nur Azzahra Sahupala

Npm : 2105160097

Program Studi : Manajemen

Konsentrsai : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NUR AZZAHRA SAHUPALA
 NPM : 2105160097
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsep/tema : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERSEKUTUAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Diyatakan : (A) Lulus Individu dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENJAJI

Pengaji I

Dr. Muchlisah Farma, S.E., M.M.

Pengaji II

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Saprizal Maourung, S.E., M.A.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NUR AZZAHRA SAHUPALA
N.P.M : 2105160097
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN ETIKA KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nur Azzahra Sahupala
 PM : 2105160097
 Dosen Pembimbing : Saprihal Manurung, S.E., M.A.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi teori, rumusan masalah	10/12 2024	
Bab 2	Perbaiki teori terdahulu Teori sesuai uraian tabel	30/12 2024	
Bab 3	rumus smart pls, dan analisis data. input & output model	30/12 2024	
Bab 4	Perbaiki abstrak, lampiran dasar teori, hasil analisis faktor, input & output, rumus, dan kesimpulan	10/1 2025	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan & saran	20/1 2025	
Daftar Pustaka	kelebihan daftar pustaka. sesuai format	27/1 2025	
Persetujuan sidang Meja hijau	Acc.	14/1 2025	

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(Saprihal Manurung, S.E., M.A.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Azzahra Sahupala
N.P.M : 2105160097
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nur Azzahra Sahupala

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Nur Azzahra Sahupala

Program Studi : Manajemen

Email : nurazzahrasahupala08@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan etika kerja sebagai variabel intervening, di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sementara etika kerja berfungsi sebagai faktor pendukung penting dalam membentuk perilaku kerja profesional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 65 pegawai yang diambil sebagai sampel dari populasi sebanyak 186 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SmartPls versi 4 untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui etika kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, ditemukan pula bahwa etika kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen instansi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memperkuat nilai-nilai etika kerja dalam rangka mendukung produktivitas organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis dalam pengembangan sumber daya manusia, serta sebagai acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang program perbaikan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Etika Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY WITH WORK ETHICS AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF NORTH SUMATERA PROVINCE

Nur Azzahra Sahupala

Study Program : Management

Email : nurazzahrasahupala08@gmail.com

This study aims to examine the influence of the work environment on employee work productivity, with work ethics as an intervening variable, at the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources of North Sumatra Province. A conducive work environment is expected to be able to increase employee motivation and performance, while work ethics functions as an important supporting factor in forming professional work behavior. The approach used in this study is quantitative, with data collection techniques through distributing questionnaires to 65 employees who were taken as samples from a population of 186 people. The data obtained were analyzed using SmartPLS version 4 to test the relationship between variables. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant influence on work productivity, both directly and through work ethics as a mediating variable. In addition, it was also found that work ethics have a strong contribution to increasing employee productivity. The implications of this study emphasize the importance of government agency management to create a better work environment and strengthen work ethics values in order to support organizational productivity. Thus, this study is expected to be a practical reference in human resource development, as well as a reference for policy makers in designing sustainable work improvement programs.

Keywords: Work Environment, Work Productivity, Work Ethics.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum, Wr. Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama, dan sholawat beriringan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, hingga saya dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral**”.

Penyusunan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah yang harus di tempuh dalam meraih gelar sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta sebagai media studi lapangan bagi mahasiswa untuk dapat mengetahui secara langsung lingkungan kerja.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan tugas akhir ini banyak memperoleh bantuan dari pihak-pihak tertentu. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Yang Maha Suci Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan batin.

2. Kepada **Ayahanda M.L. Sahupala** dan **almh Ibunda Trisna W**, selaku orang tua tercinta yang telah memberikan saya banyak kasih sayang dan perhatian.
3. Bapak **Prof Dr. Agusani, M.A.P**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si. CMA**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Willy Yusnandar, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses perkuliahan.
7. Bapak **Saprial Manurung, S.E., MA**, selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh pegawai Disperindag ESDM Kota Medan yang telah meluangkan waktunya.
10. Kepada saudara dan keluarga saya yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Kepada teman-teman saya cici, haviza, ime, nabila dan yoshi yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kelengkapan tugas akhir ini. Dan harapan penulis semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya dan bagi penulis.

Akhir kata, penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 2025

Penulis

Nur Azzahra Sahupala

2105160097

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Rumusan Masalah	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Bagi Peneliti.....	10
1.4.2 Bagi Objek Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3 Etika Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	34
2.2.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	35
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja.	36
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	36
2.3 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39

3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Definisi Operasional.....	39
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3.1	Tempat Penelitian.....	42
3.3.2	Waktu Penelitian	42
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel Penelitian.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.1	Angket Atau kuisioner	45
3.6	Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1	Analisis Outer Model	48
3.6.2	Model Struktural (Inner Model).....	50
3.6.3	Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		53
4.1.	Hasil Penelitian	53
4.1.1.	Detugas akhir Variavel Penelitian.....	53
4.1.2.	Identitas Responden	54
4.1.3.	Analisis Variabel Penelitian.....	55
4.2.	Analisis Data	61
4.2.1.	Analisis Data Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
4.2.2.	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
4.2.3.	Pengujian Hipotesis.....	69
4.3.	Pembahasan.....	75
4.3.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai... ..	75
4.3.2.	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	76
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja	76
4.3.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	77
BAB V PENUTUP		78
5.1.	Kesimpulan.....	78
5.2.	Saran.....	79

5.3. Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	38
Gambar 4. 1 Pengujian Hipotesis.....	70
Gambar 4. 2 Bootstraping	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Produktivitas Kerja.....	40
Tabel 3. 2 Lingkungan kerja	41
Tabel 3. 3 Etika Kerja	41
Tabel 3. 4 Jadwal dan Waktu Penelitian	42
Tabel 3. 5 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan.....	43
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi dan Sampel DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara...	44
Tabel 3. 7 Skala likert	45
Tabel 4.1 Skala likert	53
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)	56
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)	58
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Etika Kerja (Z)	60
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i>	62
Tabel 4.9 <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted</i>	64
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>F-Square</i>	69
Tabel 4.12 Hasil <i>Path Coefficients</i> (Hipotesis).....	72
Tabel 4.13 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	73
Tabel 4.14 Hasil <i>Total effect</i>	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi yang dimana pastinya memiliki kegiatan untuk mencapai tujuan. Banyaknya tujuan dalam instansi termasuk salah satunya membantu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara yang terbaik. Berdasarkan hal tersebut tentunya diperlukan etika kerja yang baik dalam bekerja. Etika kerja yang dapat dikatakan baik apabila didalam organisasi dapat bertanggung jawab dengan baik pada pekerjaannya.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal tidak hanya bergantung pada etika kerja pegawai saja, tetapi juga perlu diperhatikan pada produktivitas kerja pegawai yang baik. Namun, pada kenyataannya tidak semua kantor instansi pemerintah memiliki produktivitas kerja yang baik bagi instansi, salah satu yang menjadi penyebabnya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk pegawai.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Dinas perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPP ESDM) Provinsi Sumatera Utara memiliki asset pegawai yang perlu dijaga dan dikembangkan agar berbagai aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jln. Putri Hijau No.6, Kesawan, Medan Barat, Medan, Indonesia 20111. DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

saat ini memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah/kewenangan Provinsi dibidang teknik industri, logam, mesin, lektronika dan aneka(ILMEA), industri kecil agro hasil hutan (IKAHH), perdagangan dalam negeri dan perdagangan luar negeri serta tugas pembantuan. Saat ini DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara memiliki 186 pegawai diberbagai bidang diantaranya bagian sekretariat, perindustrian, bidang pengembangan perdagangan dalam negeri dan tertib niaga, bidang pengembangan perdagangan luar negeri, bidang energi dan ketenagalistrikan, bidang hidrogeologi,meneral dan barubara, UPTD pelindungan konsumen, UPTD pengujian dan sertifikasi, dan UPTD labolatorium ESDM. Dengan jumlah pegawai yang cukup besar bisa mencapai dan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang/kelompok orang guna menghasilkan produk baik barang maupun jasa yang secara kullitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati et al. 2021). menurut (Wahyuningsih 2018) produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu masukan atau keluaran. (Wahyuningsih 2018) mengatakan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik.

Pakar ekonomi Islam Yusuf Qardhawi dalam (Hermawan 2020) mengatakan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia,sangat mendorong produktivitas. dari Aisyah RA, Rasulullah SAW. bersabda :

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Maksudnya:”Sesungguhnya Allah ‘Azza Wa Jal kasih apabila seseorang dari pada kamu melakukan suatu amalan hendaklah buat secara tekun”. Dari hadith terdapat dapat disimpulkan bahwa Rasulullah menganjurkan kita untuk tekun dalam mengerjakan sesuatu yang produktif.

Namun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai dalam melakukan aktivitas.

Menurut (Cahyadi 2019) lingkungan kerja adalah kondisi dimana para karyawan kerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. sedangkan menurut (Burhannudin, Zainul, and Harlie 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. (Cahyati 2018) mengatakan bahwa lingkungan ini tidak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah

(pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya. seperti firman Allah dalam Qr. Surat Al-Maidah: 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi di anjurkan untuk saling menolong dalam setiap kebaikan, hal ini dapat berdampak untuk lingkungan kerja yang aman dan tentram kedepannya.

Dalam penelitian (Fau and Buulolo 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin baik suatu lingkungan kerja maka akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan (Syahputra 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Gorontalo” menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, etika kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. menurut (V. F Hartin, Jonner L 2018) etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan termasuk

pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Sedangkan menurut (Suwandaru 2015) etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariat islam yang berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (bathil). Namun (Rahayuningsih, Yuniyanto, and Murdianto 2016) mengatakan bahwa sistem etika islam berbeda dari sistem etika sekunder dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekunder ini mengajarkan moral yang sementara dan berubah-ubah, sedangkan etika islam memiliki konsistensi. Seperti halnya yang tertuang dalam Qr. Surat Al-isra: 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

Artinya: “ Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya.”

Etika kerja islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. oleh karena itu, etika menjadi poin penting dalam islam. Untuk mendapatkan kebahagiaan baik dunia maupun akhirat, islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun sebagai amal sholeh.

Dalam penelitian (M. Suhardi 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMA Swasta” mengatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif

langsung terhadap Produktivitas. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Asmawarna Sinaga, et.all, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etika dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan)” yang menyimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi etika kerja seperti dalam penelitian (Pranitasari and Kusumawardani 2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja” mengatakan pada hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian (Sugiana, Yusup, and Kader 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etika kerja.

Temuan awal pada objek yang diteliti DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan antara lain lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini ditandai dengan adanya beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai dan rusak, rendahnya produktivitas dalam kantor hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang kurang peduli terhadap waktu kerja sehingga menunda-nunda pekerjaannya, dan bahkan tidak jarang ditemukan pegawai yang tidak mengikuti beberapa kegiatan kantor dan mementingkan urusan pribadi hal ini menjadi dasar dalam kurangnya etika kerja pegawai, kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai juga menjadi alasan ditemukan beberapa pegawai yang tidak peduli terhadap jam kerja, adanya koordinasi yang lemah hal ini ditandai dengan kerja sama antar bidang yang

kurang interaktif, adanya ketidakpuasan pegawai terhadap manajemen kantor hal ini ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang merasa kurang adil dalam pengambilan cuti.

Berbagai permasalahan pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab ataupun faktor yang muncul. Hal ini diharapkan dapat menjadi perbaikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Banyaknya permasalahan yang terjadi pada objek penelitian sehingga penulis membatasi penelitian mengenai lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan etika kerja.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa lingkungan kerja, dan etika kerja memiliki keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Maka penulis tertarik dalam meneliti tentang lingkungan kerja dan etika kerja dalam memberikan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.”**

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Temuan awal pada objek yang diteliti DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini ditandai dengan adanya beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai dan rusak.
2. Rendahnya produktivitas dalam kantor hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang kurang peduli terhadap waktu kerja sehingga menunda-nunda pekerjaannya.
3. banyak ditemukan pegawai yang tidak mengikuti beberapa kegiatan kantor dan mementingkan urusan pribadi hal ini menjadi dasar dalam kurangnya etika kerja pegawai.
4. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai juga menjadi alasan ditemukan beberapa pegawai yang tidak peduli terhadap jam kerja.
5. Adanya koordinasi yang lemah hal ini ditandai dengan kerja sama antar bidang yang kurang interaktif.
6. Adanya ketidak puasan pegawai terhadap manajemen kantor hal ini ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang merasa kurang adil dalam pengambilan cuti.

1.2.2 Batasan Masalah

Dengan mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu, biaya, dan tenaga maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja, Etika kerja, dan produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh langsung etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?

4. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan dalam bidang Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja pegawai, dan Etika kerja. Serta dapat meningkatkan keterampilan penelitian.

1.4.2 Bagi Objek Penelitian

Dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. serta dapat memperoleh rekomendasi konkret untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja pegawai, dan Etika kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang di landasi kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan cara kerja esok hari harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif (Sutrisno 2019).

2.1.1.1 Pengertian Poduktivitas kerja

Produktivitas secara umum merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering artikan dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran digambarkan dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno 2019).

Menurut (KOMPRI 2020) Produktivitas kerja adalah mendapatkan hasil yang lebih banyak, dengan cara meningkatkan usaha yang sebanyak-banyaknya pula. Namun arti produktivitas yang sebenarnya adalah mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Sedangkan menurut (Mahawati et al. 2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang/kelompok orang guna menghasilkan

produk baik barang maupun jasa yang secara kualitatif ataupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Produktivitas adalah peningkatan hasil kerja dan kemampuan yang sangat dipengaruhi oleh keterampilan pekerja serta dapat menghasilkan suatu produk dan layanan (Ariani, Ratnasari, and Tanjung 2020).

Pakar ekonomi Islam Yusuf Qardhawi dalam (Hermawan 2020) mengatakan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat mendorong produktivitas.

Produktivitas, dari segi terminologi, sangat berhubungan dengan pekerjaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, terutama yang dibahas dalam Al-Qur'an, adalah suatu konsep yang sangat signifikan (Hasmy 2019). Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ٩٥

Artinya: “Tidak sama orang-orang mukmin yang duduk (tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-

orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa uzur). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang terbaik (surga), (tetapi) Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang-orang yang duduk dengan pahala yang besar.”

Produktivitas dalam bekerja adalah aspek yang paling diinginkan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, dalam konsep konvensional pun telah disusun strategi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Semua ini semata-mata hanya untuk kepentingan dunia. Dalam Islam, produktivitas dalam bekerja tidak hanya sekadar mengejar target yang telah menjadi kewajiban, apalagi dengan menghalalkan segala cara. Dalam prosesnya, harus menghadirkan kebaikan-kebaikan dalam rangka beribadah dan mengharapkan keridloan dari Allah SWT (Fathoni and Ghozali 2017).

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menilai kemampuan suatu tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang ada dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

(KOMPRI 2020) mengatakan bahwa secara umum ada delapan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kebutuhan

Kebutuhan manusia yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

2. Modal

Modal yang terdiri dari modal tetap(mesin, gedung, alat-alat, volume standar strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku(volume dan standar).

3. Metode atau Proses

Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

4. Produksi

Produksi produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.

5. Lingkungan Organisasi (internal)

Lingkungan organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

6. Lingkungan Negara

Lingkungan negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

7. Lingkungan Internasional

Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.

8. Umpan Balik

Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas

Gibson, Ivanceich, dan Donnelly dalam (KOMPRI 2020) mengatakan bahwa perilaku karyawan termasuk prestasi kerjanya adalah fungsi dari perkalian antara variabel individu (I), organisasi (O), dan psikologi (P). Variabel individu meliputi kemampuan/ability dan keterampilan/skill, latar belakang, dan demografis. Untuk variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur

organisasi, dan desain pekerjaan. Sedangkan dalam variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk mendorong efisiensi produksi. Dalam manfaat lainnya dalam menentukan target dan kegunaan, praktisnya untuk standar dalam menentukan pembayarann upah. Menurut (KOMPRI 2020) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1. *Physical productivity*, produktivitas secara kuantitatif yaitu ukuran (*size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, merupakan ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar ataupun lainnya.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Menurut (Sutrisno 2019) untuk mengukur Produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik Oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Indikator produktivitas yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm dalam (KOMPRI 2020) tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif: Karyawan yang bertindak konstruktif memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan dan memiliki inovasi dalam berpikir. Mereka cenderung aktif dan memiliki inisiatif untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Percaya pada diri sendiri: Karyawan yang percaya pada diri sendiri dalam mengambil keputusan merasa mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Mereka tidak malu untuk menampilkan diri dan lebih memilih untuk tampil di depan daripada menghindari interaksi.
3. Bertanggung jawab: Bertanggung jawab mencakup disiplin dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan baik, dan siap menerima konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan: Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan berarti melakukannya dengan ikhlas tanpa tekanan, merasa bangga, dan menciptakan suasana yang nyaman.
5. Mempunyai pandangan kedepan: Karyawan yang memiliki pandangan ke depan berusaha untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang kerja, sehingga tidak terjebak dalam pemikiran jangka pendek.

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah: Seorang pegawai harus mampu mengatasi masalah dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah. Ini melibatkan kemampuan untuk meminimalisir masalah dan menjalin hubungan baik serta menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (eatif, imaginatif, dan inovatif): Karyawan yang kreatif, imaginatif, dan inovatif harus bekerja dengan rajin serta disiplin, sembari menjalin hubungan baik dengan pimpinan.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi: Untuk mencapai potensi yang dimiliki, seorang pegawai perlu memiliki tubuh dan jiwa yang sehat, serta kemauan dan kemampuan untuk melakukan berbagai hal.

2.1.1.5 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat ebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan pemahaman yang tepat terkait faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam (Sutrisno 2019) adalah:

1. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon dalam hierarki organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat kerja.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (MARBUN, Hendra Sutrisno; JUFRIZEN 2022). Menurut (JUFRIZEN, Rahmadani 2020) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik apabila karyawan merasakan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat selesai secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (SARIPUDDIN 2015) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Rizal Nabawi 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.

Menurut (W Enny 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Y, Sudaryo. Agus, A. N 2018) definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

(Cahyati 2018) mengatakan bahwa lingkungan ini tidak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya. seperti fiman allah dalam Qr. Surat Al-Maidah: 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa

dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-nya.”

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi di anjurkan untuk saling menolong dalam setiap kebaikan, hal ini dapat berdampak untuk lingkungan kerja yang aman dan tentram kedepannya.

2.1.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Y, Sudaryo. Agus, A. N 2018) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dilihat dan dirasakan, seperti meja, kursi, pencahayaan, suhu, dan kebersihan. Lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan baik secara langsung (meja kerja) maupun tidak langsung (kondisi udara).

2. Lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti interaksi antara karyawan dan atasan serta rekan kerja. Lingkungan non-fisik yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2.1.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (W Enny 2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan menurut (Y, Sudaryo. Agus, A. N 2018) sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting didalam kantor karena dapat memperlancar pekerjaan. Penerangan yang cukup akan menambahkan semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini masih kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan didalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja.

4. Pertukaran Udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut sangat diperlukan dalam ruangan tempat kerja para pegawai.

5. Suara/Kebisingan

Di dalam suatu kantor tentu ada saja suara suara yang dapat ditimbulkan entah itu suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga bisa berasal dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar Oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai sehingga menurunkan efektifitas kerja.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada Saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Apabila didalam suatu kantor tidak adanya keamanan maka dapat menyebabkan penurunan dalam semangat kerja yang berdampak pada produktivitas kerjanya.

2.1.3 Etika Kerja

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri ataupun sifat terhadap cara bekerja seseorang, kelompok, atau suatu bangsa. Etika kerja dibutuhkan ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan zaman sudah membuat manusia semakin tersingkir dari nilai-nilai kemanusiaan (humanistik).

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika Kerja Merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja (Rum et al. 2019). Etika sendiri dapat diartikan sebagai cabang filsafat yang mempelajari tentang nilai, norma, dan prinsip yang mengatur perilaku manusia.

Menurut (Nasution, A. H., & Islamiati 2022) Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri ataupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, etika cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika kerja yang tinggi

tentunya tidak akan membuat pegawai merasa bosan, bahkan mampu meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Hal yang mendasari etika kerja tinggi yaitu memiliki keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi akan turut serta memberikan masukan atau ide di tempat kerjanya.

Menurut (Nst, et.all , 2022) Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, diantaranya : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Menurut (Rahayuningsih, Yuniyanto, and Murdianto 2016) mengatakan bahwa sistem etika islam berbeda dari sistem etika sekunder dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekunder ini mengajarkan moral yang sementara dan berubah-ubah, sedangkan etika islam memiliki konsistensi. Dalam QS. at-Taubah (9:105) Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.

Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat inilah yang menjadi konsep utama kerja dalam etika Islam. Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah (Hidayat and Tjahjono 2015).

2.1.3.2 Tujuan Etika Kerja

Etika kerja merujuk pada prinsip, nilai, dan norma yang mengarahkan perilaku serta sikap seseorang di tempat kerja. Tujuan etika kerja sangat penting untuk membangun budaya profesionalisme yang baik dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berikut adalah beberapa tujuan etika kerja:

- 1) Meningkatkan Profesionalisme: Etika kerja membantu individu untuk bertindak dengan cara yang profesional, mempertahankan integritas, dan menghormati standar yang diterima dalam dunia pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada terbentuknya reputasi yang baik bagi individu dan organisasi.
- 2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat: Etika kerja mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang saling menghormati dan adil. Dengan adanya etika kerja yang baik, para pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman, saling mendukung, dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik.

- 3) Meningkatkan Produktivitas: Dengan adanya etika kerja yang baik, setiap individu cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas organisasi.
- 4) Memperkuat Hubungan Antar Pribadi: Etika kerja membantu membangun hubungan yang baik antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ini menciptakan kerja sama yang efisien dan komunikasi yang lancar di tempat kerja.
- 5) Mendukung Tanggung Jawab Sosial: Etika kerja juga mencakup nilai-nilai yang mendukung tanggung jawab sosial perusahaan. Perusahaan yang mengedepankan etika kerja akan menjaga kesejahteraan karyawan, berkontribusi pada masyarakat, dan menjaga kelestarian lingkungan.
- 6) Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang bekerja di lingkungan yang etis cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Etika kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi etika kerja:

1. Nilai dan prinsip pribadi

Nilai dan prinsip pribadi adalah dasar moral yang membentuk perilaku individu, termasuk dalam lingkungan kerja. Individu yang

mengedepankan nilai kejujuran, integritas, disiplin, dan tanggung jawab cenderung mempraktikkan prinsip-prinsip tersebut dalam pekerjaan mereka. Nilai-nilai ini memengaruhi cara seseorang membuat keputusan, berinteraksi dengan orang lain, serta menyelesaikan tugas di tempat kerja.

2. Lingkungan

Lingkungan di sekitar individu, baik itu keluarga, teman, maupun komunitas, sangat memengaruhi etika kerja seseorang. Lingkungan yang mendukung dengan menekankan pentingnya etika, kejujuran, dan kerja keras akan membentuk karakter dan sikap individu.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan praktik yang diterima di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat penting dalam membentuk etika kerja yang baik.

4. Agama

Agama sering kali menjadi landasan moral yang memengaruhi cara individu bekerja. Karena etika kerja yang sesuai dengan ajaran agama umumnya berorientasi pada kebaikan, keadilan, dan tanggung jawab.

5. Pengaruh sosial

Pengaruh sosial dari teman sebaya, rekan kerja, dan komunitas dapat berperan besar dalam pembentukan etika kerja. Jika seseorang berada dalam lingkungan sosial yang mendukung etika kerja yang tinggi, mereka akan lebih cenderung untuk meniru perilaku yang positif.

6. Tingkat Pendidikan

Umumnya pendidikan memberikan wawasan tentang tanggung jawab profesional, nilai moral, dan keterampilan yang diperlukan untuk bertindak secara etis di dunia kerja.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap etika kerja dalam suatu organisasi. Pemimpin yang memiliki integritas dan menerapkan prinsip etika yang tinggi akan menjadi contoh teladan bagi karyawan.

2.1.3.4 Indikator Etika Kerja

Menurut (Manda 2020) etika kerja dapat diukur dengan:

a) Kerja Keras

Kerja keras adalah usaha atau perjuangan yang dilakukan dengan penuh ketekunan dalam menyelesaikan sesuatu guna mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain, berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meraih suatu tujuan atau pencapaian.

b) Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan metode berkomunikasi yang mampu menciptakan daya tarik bagi para pendengarnya.

c) Nilai Kerja

Nilai kerja adalah labour theory of value yaitu teori yang menyatakan bahwa suatu barang dinilai berdasarkan jumlah tenaga yang diperlukan untuk memproduksinya, dengan penekanan bahwa alat produksi lainnya dihitung sebagai tenaga kerja yang berkontribusi.

d) Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan berasal dari faktor eksternal individu pekerja.

Sedangkan menurut (Nst, et.all, 2022) Etika kerja dapat dinilai dengan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- a) Kejujuran, merupakan sifat yang mencerminkan pembicaraan dan tindakan yang dilakukan berdasarkan kebenaran, tanpa ada unsur penipuan atau pemalsuan.
- b) Keterbukaan, adalah pondasi yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Keterbukaan ini berfungsi sebagai kunci utama dalam membangun kepercayaan serta keharmonisan di dalam suatu organisasi.
- c) Loyalitas Kepada Perusahaan, adalah bentuk kesetiaan dan kepatuhan yang ditunjukkan kepada lembaga tempat kita bekerja.
- d) Konsisten Pada Keputusan, berarti komitmen untuk tetap teguh dan tidak ragu-ragu dalam menentukan serta melaksanakan keputusan yang telah diambil.
- e) Kerja Sama Yang Baik, adalah kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama.
- f) Disiplin, adalah kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- g) Bertanggung Jawab, berarti siap menerima konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambil.

Sedangkan menurut (Aini et al. 2020) menyimpulkan bahwa indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menerima semua kewajiban dan beban yang berkaitan dengan pekerjaan, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Sikap Positif dalam Bekerja

Setiap karyawan sebaiknya membangun kebiasaan kerja yang terfokus pada hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja, sehingga menciptakan etika kerja yang positif.

3. Disiplin dalam Bekerja

Sikap disiplin di tempat kerja akan membuat pekerjaan lebih teratur dan menciptakan nilai etika yang baik di lingkungan kerja.

4. Ketekunan

Seseorang yang menjunjung tinggi etika kerja akan selalu berkomitmen dan bersemangat untuk mendorong dirinya mencapai kinerja optimal. Mereka memiliki keyakinan kuat untuk menjalankan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat terkait erat dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan berkembang seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan, karena untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada setiap variabel. Kerangka konseptual dapat dilihat penelitian terdahulu sehingga mengetahui hubungan antara setiap variabel dari. dalam (Manurung, S., Juliandi, A. 2014) mengatakan Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antarvariabel Ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

Dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah Lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas) dengan simbol X, sedangkan Produktivitas Kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) dengan simbol Y. Adapun Etika Kerja variabel intervening (antara) dengan simbol Z. yang dapat dikemukakan dibawah ini:

2.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai dalam melakukan aktivitas. lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produkivitasnya tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Saputra, Finthariasari, and Bustami 2020) (Yunita 2019) (Fau and Buulolo 2023) (Wahyuningsih 2018) (Syahputra 2022) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja Yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja Yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

2.2.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Etika Kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari (V. F Hartin, Jonner L 2018). Dalam perusahaan/Instansi etika bekerja sangat diperlukan karena Etika kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dengan adanya etika dalam bekerja pegawai akan sadar akan tanggung jawab atas pekerjaannya, mulai dari penyelesaian tugas, disiplin waktu serta efisiensi. Hal ini menjadi pemicu dalam peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian (M. Suhardi 2022) (Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif and Nurfadillah 2020) (YANTI 2022) (Anggun 2024) (Lubis 2019) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena etika kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku seseorang dalam bekerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Dengan adanya etika dalam bekerja maka pegawai akan lebih konsisten, produktif dan menghargai waktu kerja.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja.

Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. Sedangkan etika memberi manusia pandangan bagaimana menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Dengan begitu artinya lingkungan kerja dan etika kerja saling berkaitan, dimana lingkungan kerja yang aman dan tenang akan memberikan pengaruh yang baik terhadap etika pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Pranitasari and Kusumawardani 2021) (Sugiana, Yusup, and Kader 2022) (Harun et al. 2024) (Fauziah, Kasran, and Sampetan 2023) (Rachel and Kusnawan 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja. Hal ini terjadi karena lingkungan membentuk kebiasaan, sikap, dan standar perilaku seseorang dalam bekerja seperti menerapkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan saling menghormati, maka pegawai akan cenderung mengikuti nilai ini.

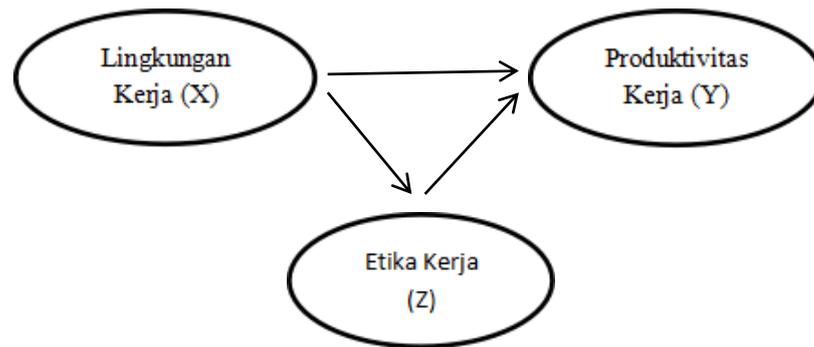
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan juga fasilitas serta alat kerja yang memadai akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Saputra, Finthariasari, and Bustami 2020) (Yunita

2019) (Fau and Buulolo 2023) (Wahyuningsih 2018) (Syahputra 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja.

Disisi lain etika kerja yang profesional dan baik juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (M. Suhardi 2022) (Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif and Nurfadillah 2020) (YANTI 2022) (Anggun 2024) (Lubis 2019) yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kemudian pada penelitian berikutnya (Pranitasari and Kusumawardani 2021) dan (Sugiana, Yusup, and Kader 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap etika kerja. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja dapat memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karena lingkungan yang nyaman, mendukung, dan positif akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif, fokus, dan semangat. Tapi hubungan ini tidak selalu langsung karena Lingkungan kerja yang baik mendorong terbentuknya etika kerja yang positif dan Etika kerja yang positif inilah yang kemudian meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, meskipun lingkungan kerja itu penting, dampak utamanya terhadap produktivitas justru lewat perubahan perilaku etis yang terbentuk karena lingkungan tersebut.



Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening

2.3 Hipotesis

Menurut (Manurung, S., Juliandi, A. 2014) Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara.

H2: Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara.

H3: Ada pengaruh langsung etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara.

H4: Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui etika kerja pada DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Menurut (Rustamana et al. 2024) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang Sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta Kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif Didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap Fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat Diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika Atau komputasi.

Menurut (Manurung, S., Juliandi, A. 2014) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjelasan yang jelas dan spesifik tentang bagaimana suatu konsep atau variabel diukur dan diamati dalam suatu penelitian. Definisi ini bertujuan untuk menjelaskan secara konkret apa yang dimaksud dengan istilah atau variabel tertentu, sehingga dapat dipahami dan diukur secara konsisten. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas secara umum merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering artikan dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran digambarkan dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Tabel 3. 1

Produktivitas Kerja

No	Indikator
1.	Kemampuan.
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai.
3.	Semangat kerja.
4.	Pengembangan diri.
5.	Mutu.
6.	Efisiensi.

Sumber: (Sutrisno 2019)

2. Lingkungan kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 3. 2
Lingkungan kerja

No	Indikator
1.	Penerangan.
2.	Pewarnaan.
3.	Kebersihan.
4.	Pertukaran Udara.
5.	Suara/Kebisingan.
6.	Keamanan.

Sumber: (Y, Sudaryo. Agus, A. N 2018)

3. Etika Kerja (Z)

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri ataupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang.

Tabel 3. 3
Etika Kerja

No	Indikator
1.	Tanggung Jawab.
2.	Sikap Positif dalam Bekerja.
3.	Disiplin dalam Bekerja.
4.	Ketekunan.
5.	Pendidikan.

Sumber: (Aini et al. 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Putri Hijau, No.6, Kesawan, Medan Barat, Medan, Indonesia 20111.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada November 2024 sampai dengan Maret 2025. Dengan jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		2024				2024				2025				2025				2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Analisis Data																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Manurung, S., Juliandi, A. 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Sumber Daya dan Mineral Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 186 Orang.

Tabel 3. 5 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH
1	SEKRETARIAT	44
2	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGERI DAN TERTIB NIAGA	7
3	UPTD LABORATORIUM ESDM	3
4	UPTD PSMB (UPTD PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25
5	BIDANG PEMETAAN	4
6	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5
7	PENYUSUN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGERI	3
8	ANALIS PERDAGANGAN	9
9	PERINDUSTRIAN	27
10	PENGAWAS PERDAGANGAN	11
11	ANALIS KINERJA	8
12	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11
13	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	15
14	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGERI	5
15	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9
TOTAL		186

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel Penelitian

sampel adalah wakil-wakil dari populasi (Manurung, S., Juliandi, A. 2014). Dikarenakan jumlah populasi terlalu banyak maka, peneliti menggunakan Rumus slovin dalam menentukan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

e: Margin eror sebesar 0,10 (10%)

$$n = \frac{186}{1 + 186(0,10)^2}$$

$$n = 65,03$$

$$n = 65$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diputuskan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Populasi dan Sampel DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH POPULASI	SAMPEL
1	SEKRETARIAT	44	$nS = \frac{44}{186} \times 65 = 15$
2	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGERI DAN TERTIB NIAGA	7	$nBPPDN = \frac{7}{186} \times 65 = 2$
3	UPTD LABORATORIUM ESDM	3	$nULE = \frac{3}{186} \times 65 = 1$
4	UPTD PSMB (UPTD PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25	$nUPSMB = \frac{25}{186} \times 65 = 9$
5	BIDANG PEMETAAN	4	$nBP = \frac{4}{186} \times 65 = 1$
6	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5	$nUPK = \frac{5}{186} \times 65 = 2$
7	PENYUSUN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGERI	3	$nPRIPDN = \frac{3}{186} \times 65 = 1$
8	ANALIS PERDAGANGAN	9	$nAP = \frac{9}{186} \times 65 = 3$
9	PERINDUSTRIAN	27	$nP = \frac{27}{186} \times 65 = 10$
10	PENGAWAS PERDAGANGAN	11	$nPP = \frac{11}{186} \times 65 = 4$
11	ANALIS KINERJA	8	$nAK = \frac{8}{186} \times 65 = 3$
12	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11	$nBEK = \frac{11}{186} \times 65 = 4$
13	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	15	$nBHMB = \frac{15}{186} \times 65 = 5$
14	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGERI	5	$nBPPLN = \frac{5}{186} \times 65 = 2$
15	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9	$nPLK = \frac{9}{186} \times 65 = 3$
TOTAL		186	65

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri melalui wawancara, dan angket/kuisisioner. Sedangkan Data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui studi dokumentasi.

Untuk mendapatkan data yang komprehensif dan akurat dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1 Angket Atau kuisisioner

Kuisisioner dibagikan kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Sumberdaya dan Mineral Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, dibutuhkan peranagkat pengumpulan data berupa angket atau kuisisioner tertutup yang memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala likert dari 1 hingga 5.

Tabel 3. 7 Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :(Manurung, S., Juliandi, A. 2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dalam penelitian. Analisis data merupakan bentuk penginterpretasian data yang telah dikumpulkan dan telah diolah sehingga dapat menghasilkan informasi (Manurung, S., Juliandi, A. 2014).

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS - SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Musyaffi, Khairunnisa, and Respati 2022). Dalam banyak penelitian, para peneliti seringkali dihadapkan pada situasi di mana mereka memiliki sampel data yang besar, namun landasan teori yang ada kurang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Saragih, et. al, 2024). Di sisi lain, terdapat juga kasus di mana hubungan antar variabel sangat kompleks, tetapi data yang tersedia dalam sampel sangat terbatas.

PLS, atau *Partial Least Squares*, adalah sebuah metode statistik dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memiliki pendekatan berbasis varian. Metode ini dirancang untuk mengatasi berbagai tantangan yang sering muncul dalam regresi berganda, terutama ketika dihadapkan pada masalah tertentu dalam data, seperti ukuran sampel yang kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinieritas (Musyaffi, Khairunnisa, and Respati 2022).

Tujuan penggunaan *Partial Least Squares* (PLS) adalah untuk melakukan prediksi. Dalam proses prediksi ini, tidak hanya hubungan antar konstruk yang menjadi fokus, tetapi juga untuk membantu peneliti dalam penelitian mereka, sehingga mereka dapat memperoleh nilai dari variabel laten yang diperlukan untuk melakukan prediksi. Variabel laten sendiri merupakan agregat linier dari indikator-indikator yang ada. Model PLS terdiri dari dua komponen utama: *inner model*, yang menjelaskan struktur hubungan antara variabel laten, dan *outer model*, yang berfungsi sebagai model pengukuran. Definisi kedua model ini sangat menentukan estimasi bobot yang digunakan untuk membentuk komponen skor bagi variabel laten. Hasil analisis ini akan menghasilkan pengukuran residual varians dari variabel dependen, yang meliputi kedua variabel laten serta indikator-indikatornya.

PLS adalah teknik analisis yang kuat karena tidak memerlukan banyak asumsi, dan data yang digunakan tidak perlu mengikuti distribusi normal multivariat. Ini memungkinkan penggunaan indikator dengan berbagai skala, seperti kategori, ordinal, atau interval. Analisis dapat dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS versi 4 yang tersedia untuk sistem operasi Windows.

Menurut (Hair Jr, et. al, 2023) SEM-PLS di kelompokkan menjadi dua yaitu:

- 1) Analisis model pengukuran (Outer Model)
 - a. Validitas konvergen (Convergen Validity).
 - b. reabilitas dan validitas konstruk (Construk Reability And Validity)

- c. Validitas diskriminasi (Diskrimination Validity)
- 2) Analisis model structural (Inner Model)
- a. koefisien dermination (R-Square):
 - b. f-square dan
 - c. pengujian hipotesis

Terdapat dua kategori estimasi parameter yang diperoleh melalui Partial Least Square (PLS). Kategori pertama mencakup estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Sementara itu, kategori kedua menggambarkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten dengan blok indikator dalam model, serta posisi indikator dan variabel laten. Nilai konstanta regresi juga termasuk dalam kategori ini.

Untuk mendapatkan ketiga estimasi tersebut, PLS menerapkan proses literasi yang terdiri dari tiga tahap. Setiap tahapan tersebut menghasilkan estimasi sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan Weight estimate.
- 2) Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
- 3) Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan memenuhi kelayakan sebagai instrumen pengukuran. Analisis ini mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melakukan analisis model luar.

- 1) *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur seberapa kuat hubungan antara konstruk yang secara teoritis saling terkait. Prinsip yang mendasarinya adalah bahwa dimensi konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi.

Untuk menguji convergent validity, dapat digunakan nilai outer loading atau loading factor. Sebuah konstruk dianggap memenuhi kriteria validitas jika memiliki nilai $> 0,70$.

2) *Discriminat Validity*

Model penukuran reflektif dievaluasi melalui analisis cross-loading pengukuran dengan konstruk terkait. Jika korelasi antara item pengukuran melebihi ukuran konstruk lain, hal ini menunjukkan bahwa blok tersebut memiliki kekuatan ukuran yang lebih besar dibandingkan blok lainnya. Namun, pendekatan lain dalam menentukan validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE). Analisis validitas diskriminan merupakan model yang digunakan untuk menilai indikator konstruk secara keseluruhan berdasarkan nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan agar nilai rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) $> 0,50$ (Ghozali, 2015).

3) *Composite Reliability*

Indikator ini berfungsi untuk mengukur reabilitas konstruk, yang dapat diamati melalui Koefisien Variabel Laten. Dua alat yang digunakan untuk menilai reabilitas dari 60 komposit adalah konsistensi internal dan Cronbach's Alpha. Jika nilai yang diperoleh $> 0,70$, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha adalah pengujian reliabilitas gabungan berdasarkan hasil Composite Reliability. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya $> 0,7$.

3.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Inner Model adalah suatu model struktural yang berfungsi untuk memahami hubungan sebab-akibat di antara variabel laten. Untuk mengevaluasi Inner Model ini, digunakan analisis R-Square (R^2) dan F-Square (F^2) (Juliandi 2018).

1) R-Square (R^2)

R-Square (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variasi pada variabel dependen. Sebuah model penelitian yang memiliki nilai R^2 tinggi menandakan bahwa model tersebut memiliki kualitas yang baik. Adapun menurut (Juliandi 2018) kriteria untuk menilai nilai R^2 adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model kuat
- 2) Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka model sedang
- 3) Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka model lemah

2) F-Square (F^2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel-variabel endogen (Juliandi 2018).

- 1) Jika nilai F-Square = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
- 2) Jika nilai F-Square = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat.
- 3) Jika nilai F-Square = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

3.6.3 Uji Hipotesis

1) *Direct Effect*

Analisis pengaruh langsung, atau direct effect, adalah proses untuk menguji hipotesis yang bertujuan mengevaluasi pengaruh suatu variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi). Kriteria dalam mengukur efek langsung meliputi beberapa aspek tertentu.

- a. Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka variabel dinyatakan signifikan.
- b. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka variabel dinyatakan tidak signifikan.

2) *Indirect Effect*

Sementara itu, analisis pengaruh tidak langsung, atau indirect effect, berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dialihkan melalui variabel mediator atau intervening. Kriteria dalam pengukuran efek tidak langsung mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Jika nilai P-Values $<0,05$, maka variabel dinyatakan signifikan yang berarti variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.
- b. Jika P-Values $>0,05$, maka variabel dinyatakan tidak signifikan yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect*

Efek total merupakan hasil dari berbagai hubungan yang terjadi, dan merupakan kombinasi antara efek langsung dan efek tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Detugas akhir Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengelola data kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X), dan 10 pernyataan untuk variabel Etika Kerja (Z). Kuesioner disebarkan kepada 65 pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel Produktivitas Kerja (Y), variabel Lingkungan Kerja (X), dan variabel Etika Kerja (Z). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju) dan skor terendah yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju).

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	37	57%
2	Perempuan	28	43%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 37 orang (57%) sedangkan perempuan sebanyak 28 orang (43%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara adalah laki-laki.

4.1.2.2. Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	2	3%
2	D3	0	0%
3	S1	28	43%
4	S2	35	54%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir responden terbesar adalah Strata 2 (S2) dengan jumlah 35 orang (54%) serta responden terkecil

ada pada tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) dengan jumlah 0 orang (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara adalah Strata 2 (S2).

4.1.2.3. Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	0	0%
2	1-5 Tahun	10	15%
3	5-10 Tahun	12	19%
4	> 10 Tahun	43	66%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan masa kerja terbesar adalah > 10 Tahun yaitu sebanyak 43 orang (66%) dan respon terkecil dengan masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 10 orang (15%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara adalah > 10 Tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner kepada pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2	0	0	16	25	23	35	25	38	65	100
2	0	0	2	3	11	17	21	32	31	48	65	100
3	0	0	1	2	11	17	29	45	24	36	65	100
4	1	2	1	2	10	15	23	35	30	46	65	100
5	0	0	0	0	17	26	28	43	20	31	65	100
6	2	3	0	0	15	23	26	40	22	34	65	100
7	0	0	2	3	6	9	23	36	34	52	65	100
8	0	0	1	2	13	20	25	38	26	40	65	100
9	2	3	0	0	10	15	28	43	25	39	65	100
10	0	0	1	2	15	23	26	40	23	35	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel produktivitas kerja (Y) bahwa:

1. Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (38%), setuju (35%), kurang setuju (25%), sangat tidak setuju (2%).
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (32%), kurang setuju (17%), tidak setuju (3%).
3. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36%), setuju (45%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
4. Saya menerima umpan balik untuk memperbaiki kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (35%), kurang setuju (15%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).

5. Lingkungan kerja mendukung semangat kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (43%), kurang setuju (26%).
6. Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (34%), setuju (40%), kurang setuju (23%), sangat tidak setuju (3%).
7. Saya aktif mencari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (52%), setuju (36%), kurang setuju (9%), tidak setuju (3%).
8. Kualitas pekerjaan saya sering mendapatkan pujian dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (29%), setuju (43%), kurang setuju (20%), tidak setuju (2%).
9. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (34%), setuju (40%), kurang setuju (15%), sangat tidak setuju (3%).
10. Proses kerja saya diselenggarakan dengan baik untuk efisiensi maksimum, mayoritas responden menjawab sangat setuju (35%), setuju (40%), kurang setuju (23%), tidak setuju (2%).

4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil kuesioner kepada pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	3	17	26	24	37	22	34	65	100
2	1	2	1	2	11	17	23	35	29	44	65	100
3	1	2	2	3	12	18	24	37	26	40	65	100
4	0	0	1	2	16	24	28	43	20	31	65	100
5	1	2	1	2	14	21	33	51	16	24	65	100
6	0	0	3	4	10	16	25	38	27	42	65	100
7	0	0	0	0	16	24	22	34	27	42	65	100
8	1	2	2	3	13	20	25	38	24	37	65	100
9	0	0	2	3	13	20	26	40	24	37	65	100
10	2	3	1	2	8	12	21	32	33	51	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X) bahwa:

1. Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju (34%), setuju (37%), kurang setuju (26%), tidak setuju (3%).
2. Penerangan yang ada diruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (35%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).
3. Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, mendukung kenyamanan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (37%), kurang setuju (18%), tidak setuju (3%), dan sangat tidak setuju (2%).
4. Warna cat dinding di tempat kerja saya tidak membosankan dan menyegarkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (43%), kurang setuju (24%), tidak setuju (2%).

5. Kebersihan lingkungan di kantor saya terjaga dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (24%), setuju (51%), kurang setuju (21%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).
6. Tempat sampah tersedia dan dikelola dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (38%), kurang setuju (16%), tidak setuju (4%).
7. Suhu udara dan ventilasi ruangan cukup baik untuk sirkulasi udara di tempat kerja dan nyaman untuk beraktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (34%), kurang setuju (24%).
8. Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas responden menjawab sangat setuju (37%), setuju (38%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%), dan sangat tidak setuju (2%).
9. Lingkungan kerja saya relatif tenang dan mendukung produktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (37%), setuju (40%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%).
10. Keamanan di tempat kerja sudah memadai untuk melindungi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (51%), setuju (32%), kurang setuju (12%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (3%).

4.1.3.3. Variabel Etika Kerja (Z)

Berdasarkan hasil kuesioner kepada pegawai DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Etika Kerja (Z)

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2	11	17	26	40	27	41	65	100
2	1	2	0	0	14	21	19	29	31	48	65	100
3	0	0	2	3	11	17	23	35	29	47	65	100
4	0	0	1	2	14	21	22	34	28	43	65	100
5	0	0	2	3	13	20	23	35	27	42	65	100
6	1	2	0	0	7	11	29	44	28	43	65	100
7	1	2	1	2	9	13	28	43	26	40	65	100
8	0	0	2	3	8	12	23	35	32	50	65	100
9	1	2	0	0	13	20	27	41	24	37	65	100
10	1	2	1	2	8	12	24	37	31	47	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja (Z) bahwa:

1. Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (40%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
2. Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (29%), kurang setuju (21%), sangat tidak setuju (2%).
3. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (47%), setuju (35%), kurang setuju (17%), tidak setuju (3%).
4. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (21%), tidak setuju (2%).

5. Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%).
6. Saya mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (44%), kurang setuju (11%), sangat tidak setuju (2%).
7. Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (43%), kurang setuju (13%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).
8. Saya terus belajar untuk meningkatkan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (50%), setuju (35%), kurang setuju (12%), tidak setuju (3%).
9. Saya aktif mengikuti pelatihan dan seminar untuk pengembangan diri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (37%), setuju (41%), kurang setuju (20%), sangat tidak setuju (2%).
10. Saya menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan ke dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (47%), setuju (37%), kurang setuju (12%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari *outer model*

adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang terkait.

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas berperan penting dalam menilai sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dalam penelitian. Apabila instrumen tersebut valid, maka hasil pengukurannya juga akan benar. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode convergent validity dan discriminant validity.

a. Convergent Validity

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. *Convergent Validity* memiliki ketentuan nilai $>0,7$ sehingga memenuhi kriteria indikator valid. Berikut merupakan nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel laten.

Tabel 4.8 Convergent Validity

Variable	Indicator	Outer Loading	Quality Criteria	Explanation
Lingkungan Kerja	X1	0.795	>0.70	Valid
	X2	0.834	>0.70	Valid
	X3	0.843	>0.70	Valid
	X4	0.808	>0.70	Valid
	X5	0.826	>0.70	Valid
	X6	0.834	>0.70	Valid
	X7	0.809	>0.70	Valid
	X8	0.860	>0.70	Valid
	X9	0.803	>0.70	Valid
	X10	0.911	>0.70	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0.825	>0.70	Valid
	Y2	0.872	>0.70	Valid
	Y3	0.825	>0.70	Valid

	Y4	0.852	>0.70	Valid
	Y5	0.723	>0.70	Valid
	Y6	0.813	>0.70	Valid
	Y7	0.848	>0.70	Valid
	Y8	0.826	>0.70	Valid
	Y9	0.854	>0.70	Valid
	Y10	0.778	>0.70	Valid
Etika Kerja	Z1	0.861	>0.70	Valid
	Z2	0.903	>0.70	Valid
	Z3	0.853	>0.70	Valid
	Z4	0.887	>0.70	Valid
	Z5	0.842	>0.70	Valid
	Z6	0.863	>0.70	Valid
	Z7	0.824	>0.70	Valid
	Z8	0.900	>0.70	Valid
	Z9	0.873	>0.70	Valid
	Z10	0.849	>0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading yang $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian serta dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi *Quality Criteria*.

Untuk menguji reliabilitas konstruk, kita dapat merujuk pada nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu item pernyataan dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*-nya juga $>0,70$ (Hair Jr, et. al, 2023). Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* :

Tabel 4.9 Cronbach's alpha, Composite reliability dan Average Variance Extracted

Variable	Instrumen Item	Indicator	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Lingkungan Kerja	X1	Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga saya merasa nyaman.	0.795	0.951	0.958	0.694
	X2	Penerangan yang ada diruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan.	0.834			
	X3	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, mendukung kenyamanan kerja.	0.843			
	X4	Warna cat dinding di tempat kerja saya tidak membosankan dan menyegarkan.	0.808			
	X5	Kebersihan lingkungan di kantor saya terjaga dengan baik.	0.826			
	X6	Tempat sampah tersedia dan dikelola dengan baik.	0.834			
	X7	Suhu udara dan ventilasi ruangan cukup baik untuk sirkulasi udara di tempat kerja dan nyaman untuk beraktivitas.	0.809			
	X8	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.	0.860			
	X9	Lingkungan kerja saya relatif tenang dan mendukung produktivitas.	0.803			

	X10	Keamanan di tempat kerja sudah memadai untuk melindungi karyawan.	0.911			
Produktivitas Kerja	Y1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.	0.825	0.947	0.954	0.677
	Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0.872			
	Y3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya.	0.825			
	Y4	Saya menerima umpan balik untuk memperbaiki kinerja saya.	0.852			
	Y5	Lingkungan kerja mendukung semangat kerja saya.	0.723			
	Y6	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.813			
	Y7	Saya aktif mencari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan saya.	0.848			
	Y8	Kualitas pekerjaan saya sering mendapatkan pujian dari atasan.	0.826			
	Y9	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu.	0.854			

	Y10	Proses kerja saya diselenggarakan dengan baik untuk efisiensi maksimum.	0.778			
Etika Kerja	Z1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	0.861	0.963	0.968	0.750
	Z2	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	0.903			
	Z3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0.853			
	Z4	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.	0.887			
	Z5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0.842			
	Z6	Saya mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan.	0.863			
	Z7	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	0.824			
	Z8	Saya terus belajar untuk meningkatkan keterampilan saya.	0.900			
	Z9	Saya aktif mengikuti pelatihan dan seminar untuk pengembangan diri.	0.873			
	Z10	Saya menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan ke dalam pekerjaan saya.	0.849			

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja indikator yang memiliki nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator X10 sebesar 0.911 dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0.951, composite reliability sebesar 0.958, dan AVE sebesar 0.694. Kemudian pada variabel produktivitas nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator Y2 sebesar 0.872, cronbach's alpha sebesar 0.947, composite reliability sebesar 0.954, dan AVE sebesar 0.677. Dan pada variabel etika kerja nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator Z2 sebesar 0.903, cronbach's alpha sebesar 0.963, composite reliability sebesar 0.968, dan AVE sebesar 0.750. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel lingkungan kerja, etika kerja dan produktivitas kerja memiliki asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menganalisis model struktural dilakukan melalui 3 pengujian, yaitu *R-Square*, *F-Square*, dan *Uji Hipotesis*. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut:

4.2.2.1. Hasil Uji R-Square

Adapun menurut (Juliandi 2018) kriteria untuk menilai nilai R^2 adalah sebagai berikut:

- 4) Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model substansial (kuat)
- 5) Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka model moderate (sedang)
- 6) Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka model lemah (buruk)

Tabel 4.10 Hasil Uji *R-Square*

VARIABEL	R-square	R-square adjusted
Etika Kerja	0.513	0.506
Produktivitas Kerja	0.780	0.773

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel etika kerja adalah 0,506. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap etika kerja, sehingga model ini tergolong dalam kategori moderate (sedang).

Nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja dan etika kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja, sehingga model ini dapat digolongkan sebagai substansi (kuat).

4.2.2.2. Hasil Uji F-Square

F-Square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen). Terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Adapun menurut (Juliandi 2018) kriteria untuk menilai nilai *F-Square* adalah sebagai berikut:

- 4) Jika nilai *F-Square* = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
- 5) Jika nilai *F-Square* = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang.

- 6) Jika nilai F -Square = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

Tabel 4.11 Hasil Uji F -Square

VARIABEL	Etika Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Etika Kerja			0.814
Lingkungan Kerja	1.054		0.256
Produktivitas Kerja			

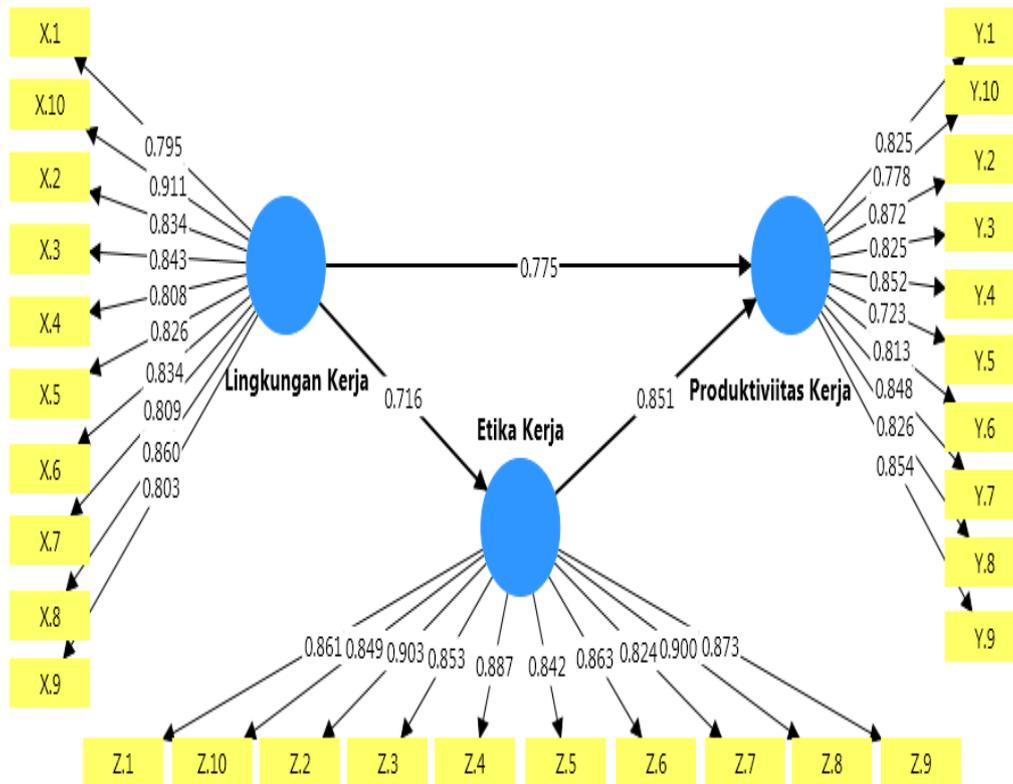
Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel etika kerja mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karena nilai F -Square sebesar 0,814.

Untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap etika kerja karena nilai F -Square sebesar 1,054 dan mempunyai pengaruh sedang terhadap produktivitas kerja karena nilai F -Square sebesar 0,256.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan koefisien jalur dalam model struktural. Fokus utama dari pengujian ini adalah untuk menguji signifikansi seluruh hubungan yang ada, atau yang sering disebut dengan pengujian hipotesis. Terdapat 3 jenis analisis pengujian hipotesis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai T statistics yang dihasilkan melalui metode *bootstrapping*. Hasil proses *bootstrapping* program Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) pada penjelasan-penjelasan dibawah ini:



Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis

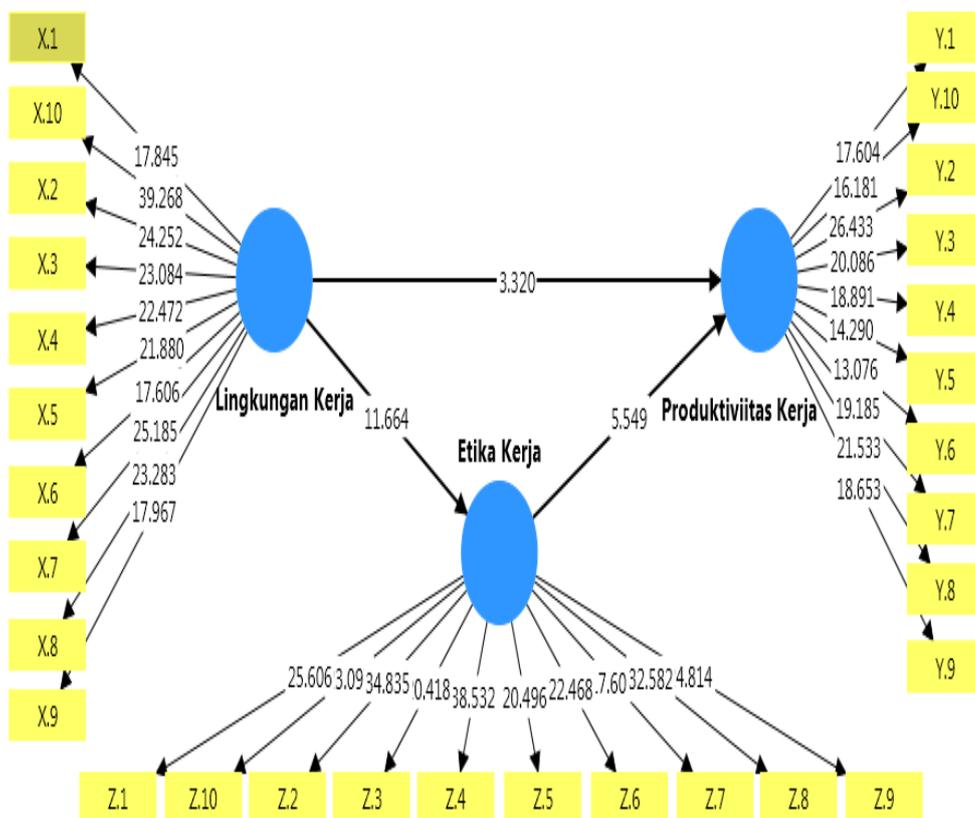
4.2.3.1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai dampak langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung ini dijelaskan sebagai berikut:

Apabila nilai koefisien jalur (*path coefficient*) menunjukkan angka positif, maka berarti pengaruh antara dua variabel adalah searah. Dalam hal ini, jika nilai dari variabel pertama meningkat, maka nilai dari variabel kedua juga akan turut meningkat (Hair Jr, et. al, 2023).

Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur menunjukkan angka negatif, maka pengaruh antara dua variabel tersebut bersifat berlawanan. Artinya, ketika nilai dari variabel pertama meningkat, nilai dari variabel kedua justru akan menurun (Hair Jr, et. al, 2023).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Values): jika nilai P-Values $<0,05$ maka signifikan dan jika nilai P-Values $>0,05$ maka tidak signifikan (Hair Jr, et. al, 2023).



Gambar 4.2 Bootstrapping

Tabel 4.12 Hasil *Path Coefficients* (Hipotesis)

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Etika Kerja -> Produktivitas Kerja	0.607	5.549	0.000	H0 Diterima
Lingkungan Kerja -> Etika Kerja	0.716	11.664	0.000	H0 Diterima
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.340	3.320	0.001	H0 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil *path coefficient* diperoleh bahwa hasil seluruh nilai path coefficient adalah positif (dilihat pada *T – statistic*), antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 5,549 > 1,96 dan p value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap etika kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 11,664 > 1,96 dan p value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t

hitung sebesar $3,320 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan dari analisis efek tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening. Kriteria untuk menentukan adanya efek tidak langsung adalah sebagai berikut:

Jika p-value $< 0,05$, maka hasilnya dianggap signifikan. Ini berarti bahwa variabel intervening (etika kerja), memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen (X/lingkungan kerja) dan variabel endogen (Y/produktivitas kerja). Dengan demikian, pengaruh yang ada dianggap tidak langsung (Hair Jr, et. al, 2023)

Jika p-value $> 0,05$, maka hasilnya dianggap tidak signifikan. Ini berarti bahwa variabel intervening (etika kerja), memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen (X/lingkungan kerja) dan variabel endogen (Y/produktivitas kerja). Dengan demikian, pengaruh yang ada dianggap langsung (Hair Jr, et. al, 2023).

Tabel 4.13 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja - > Produktivitas Kerja	0.435	5.370	0.000	H0 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

Terdapat pengaruh mediasi variabel etika kerja antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika kerja sebagai intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.2.3.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.14 Hasil *Total effect*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Etika Kerja -> Produktivitas Kerja	0.607	5.549	0.000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja -> Etika Kerja	0.716	11.664	0.000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.775	15.102	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan Z (Etika Kerja) dan Y (Produktivitas Kerja) nilai Tstatistics (O/STDEV|) adalah sebesar 5,549 dengan p-value $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

2. Total efek untuk hubungan X (Lingkungan Kerja) dan Z (Etika Kerja) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 11,664 dengan p-value 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
3. Total efek untuk hubungan X (Lingkungan Kerja) dan Y (Produktivitas Kerja) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 15,102 dengan p-value 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 atau <0.05. Nilai original sampel *path coefficient* 0,340. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Saputra, Finthariasari, and Bustami 2020) (Yunita 2019) (Fau and Buulolo 2023) (Wahyuningsih 2018) (Syahputra 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai dalam melakukan aktivitas. lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

4.3.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki nilai p-value sebesar 0,000 atau <0.05 . Nilai original sampel path coefficient 0,607. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian (M. Suhardi 2022) (Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif and Nurfadillah 2020) (YANTI 2022) (Anggun 2024) (Lubis 2019) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan/Instansi etika bekerja sangat diperlukan karena Etika kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dengan adanya etika dalam bekerja pegawai akan sadar akan tanggung jawab atas pekerjaannya, mulai dari penyelesaian tugas, disiplin waktu serta efisiensi. Hal ini menjadi pemicu dalam peningkatan produktivitas.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap etika kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,000 atau <0.05 . Nilai original sampel path coefficient 0,716. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap etika kerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Pranitasari and Kusumawardani 2021) (Sugiana, Yusup, and Kader 2022) (Harun et al. 2024) (Fauziah, Kasran, and

Sampetan 2023) (Rachel and Kusnawan 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja. Lingkungan kerja dan etika kerja saling berkaitan, dimana lingkungan kerja yang aman dan tentram akan memberikan pengaruh yang baik terhadap etika pegawai.

4.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan etika kerja sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5,370 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan etika kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian (Fau and Buulolo 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disisi lain etika kerja yang profesional dan baik juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (M. Suhardi 2022) yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian pada penelitian berikutnya (Pranitasari and Kusumawardani 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap etika kerja. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja dapat memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPP ESDM) Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPP ESDM) Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPP ESDM) Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dimediasi etika kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (DPP ESDM) Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Dalam penerapan lingkungan kerja, instansi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk setiap pegawai. Lingkungan kerja yang memadai setiap fasilitas pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Dalam penerapan produktivitas kerja, pegawai harus mampu menyeimbangkan setiap kegiatan yang kantor dengan kegiatan pribadi, dengan begitu pegawai akan lebih baik dan semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan kewajibannya tanpa melepas tanggung jawab.
3. Dalam penerapan etika kerja, instansi harus menjaga setiap pegawai untuk tetap menaati peraturan yang ada pada instansi, dan pegawai harus memiliki kesadaran untuk menjalankan setiap aturan yang sudah ditetapkan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian dilakukan dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja hanya lingkungan kerja dan etika kerja saja sedangkan masih banyak faktor-faktor permasalahan lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya sebanyak 65 pegawai, dan hal ini sangat jauh dari jumlah pegawai yang ada, dan tentunya ini masih kurang untuk menggambarkan kondisi sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Lilies Nur, Nurtjahjani Fullchis, and Sanita Dhakirah. 2020. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang." *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema* 2(1): 9–15.
- Anggun, K. 2024. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA KERJA, ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT TRI ADI BERSAMA CABANG KABUPATEN TEGAL."
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3): 480–93.
- Asmawarna Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif, Novita Mayang, and Nurfadillah. 2020. "Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan)." *Journal Economy And Currency Study (JECS)* 2(2): 44–57.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 8(2): 191.
- Cahyadi, Budi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 3(1): 29–40.
- Cahyati, Cuci. 2018. "Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang." *Iain Salatiga*: i+94.
- V. F Hartin, Jonner L, M A Lubis. 2018. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan." *Jurnal Prointegrita* 6(3): 201–13.
- Fathoni, Khoirul, and Muhammad Ghozali. 2017. "Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam." *Al Tijarah* 3(1): 1.
- Fau, Jhon Firman, and Progresif Buulolo. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan." *Remik* 7(1): 533–36.
- Fauziah, Nur Afni, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 10(2): 457–67.

- Ghozali, I., & Latan. 2015. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. UNDIP Press.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. 2023. 6 Researchgate *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SaGe Publications. saGe publications.
- Harun, Hernianti, Widya Astuti, Siti Mutiara Fatima, and Muhammad Nurul Fikri. 2024. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare." 3(1): 25–31.
- Hasmy, Zulfahry Abu. 2019. "Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam." *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1(2): 196–211.
- Hermawan, M. Agus. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)." *Tugas akhir*: 1–140.
- Hidayat, Syamsul, and Heru Kurnianto Tjahjono. 2015. "PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MEMPENGARUHI (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)." *Akmenika* 12(2): 625–37. <http://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1242>.
- JUFRIZEN, Rahmadani, K Nurul. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *MD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3.1: 66–79.
- Juliandi, A. 2018. "Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs." *Jangan Belajar* 1(was): 1–4.
- KOMPRI. 2020. *MANAJEMEN KINERJA*. edisi pert. yogyakarta.
- Lubis, M. I. 2019. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan."
- M. Suhardi. 2022. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SMA SWASTA." 5(2): 496–504.
- Mahawati, Eni et al. 2021. Yayasan Kita Menulis *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf).
- Manda, Bhatsary Dwipayani. 2020. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 160–70.
- Manurung, S., Juliandi, A., & Irfan. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Cetakan pe. Medan: UMSU PRESS.

- MARBUN, Hendra Sutrisno; JUFRIZEN, Jufrizen. 2022. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.1: 262–78.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati. 2022. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. 2022. "PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA." *Dynamic Management Journal* 6(1): 10-20.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. 2022. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan." *Jurnal Prointegrita* 6(3): 201-213.
- Pranitasari, Diah, and Chondro Rini Woro Kusumawardani. 2021. "Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja." *Media Manajemen Jasa* 9(1): 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>.
- Rachel, Agnes Pretty Rachel, and Agus Kusnawan. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi Di PT. Mega Mustika Gemilang." *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1(1): 120–30. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>.
- Rahayuningsih, Sri, Askar Yuniato, and Agus Murdianto. 2016. "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Ventura* 7(1): 39-52.
- Rizal Nabawi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2: 170–83.
- Rum, B, G Sendow, M Pandowo, and Pengaruh Etika.... 2019. "Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics, Job Involvement and Personality on Employee Performance At Pt. Telkom (Persero) Manado Area." *591 Jurnal EMBA* 7(1): 591–600.
- Rustamana, Agus, Putri Wahyuningsih, Muhammad Fikri Azka, and Pipit Wahyu. 2024. "Penelitian Metode Kuantitatif." *Sindoro Cendikia Pendidikan* 5(6): 1–10.
- Saputra, Edwin Faisal, Meilaty Fintahiasari, and Taufik Bustami. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan.” (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 1(2): 99–105.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Sugito, S., & Hantono, H. 2024. “Metode Penelitian Kuantitatif Di Manajemen Dengan Aplikasi SEM-PLS.”
- SARIPUDDIN, Jasman. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.” *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* 3.2.
- Sugiana, E, S Yusup, and M A Kader. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Etika Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Perusahaan Rajawali Mas Cikoneng).” *Business Management and ...* 4: 144–49. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/7330>.
- Sutrisno, E. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” In *Edisi Pertama.*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandaru, Agung. 2015. “Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Urwatul Wutsqo* 4: 74–88.
- Syahputra. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Gorontalo.” *Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri* 4(3): 1–6.
- W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3(2): 1–10.
- Y, Sudaryo. Agus, A. N, Ayu Sofiati (Efi). 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK*. yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- YANTI, S. D. P. 2022. “PENGARUH ETIKA KERJA, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET SEKOJO PALEMBANG .”
- Yunita, Ade Resta & Saragih, Romat. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan Perum Divre Jawa Barat.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3(2): 1–6.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI SUMBERDAYA DAN MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kehadiran, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat S1
 D3 S2
- e. Masa Kerja : <1 Tahun 5-10 Tahun
 1-5 Tahun >10 Tahun

Keterangan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
4	Saya menerima umpan balik untuk memperbaiki kinerja saya.					
5	Lingkungan kerja mendukung semangat kerja saya.					
6	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya aktif mencari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan saya.					
8	Kualitas pekerjaan saya sering mendapatkan pujian dari atasan.					
9	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu.					
10	Proses kerja saya diselenggarakan dengan baik untuk efisiensi maksimum.					

LINGKUNGAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga saya merasa nyaman.					
2	Penerangan yang ada diruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan.					
3	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, mendukung kenyamanan kerja.					
4	Warna cat dinding di tempat kerja saya tidak membosankan dan menyegarkan.					
5	Kebersihan lingkungan di kantor saya terjaga dengan baik.					
6	Tempat sampah tersedia dan dikelola dengan baik.					
7	Suhu udara dan ventilasi ruangan cukup baik untuk sirkulasi udara di tempat kerja dan nyaman untuk beraktivitas.					
8	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
9	Lingkungan kerja saya relatif tenang dan mendukung produktivitas.					
10	Keamanan di tempat kerja sudah memadai untuk melindungi karyawan.					

ETIKA KERJA						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
2	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.					
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.					
5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
6	Saya mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan.					
7	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.					
8	Saya terus belajar untuk meningkatkan keterampilan saya.					
9	Saya aktif mengikuti pelatihan dan seminar untuk pengembangan diri.					
10	Saya menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan ke dalam pekerjaan saya.					

LINGKUNGAN KERJA

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
8	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
9	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4
10	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
13	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
14	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
16	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
17	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
19	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
21	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
23	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1
24	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
25	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
27	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
30	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
35	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
36	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
38	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
39	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4

41	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
42	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
45	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1
46	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
50	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
51	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
53	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
54	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
55	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
56	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
57	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
58	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
60	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
61	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
62	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
63	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5
64	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

PRODUKTIVITAS KERJA

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
7	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
11	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3

12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4
18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
20	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
24	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
27	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3
28	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
30	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
37	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
42	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
44	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
45	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
49	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3
50	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
54	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4

55	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
58	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
59	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
60	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
62	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
63	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
64	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

ETIKA KERJA

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
9	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
15	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
16	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
24	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4414/JDL-SKR/MAN-FEB-UMSU/30/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/10/2024

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Azzahra Sahupala
NPM : 2105160097
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :
1. Kurangnya disiplin kerja pada pegawai, hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan yang diadakan
2. Kurangnya motivasi yang ada pada kantor, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang bermalas-malasan
3. Ditemukan permasalahan dalam budaya organisasi, seperti halnya terdapat beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi
4. Rendahnya kinerja pegawai, hal ini ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan
5. Kurangnya kenyamanan pada kondisi kerja, hal ini ditandai dengan beberapa fasilitas kantor yang rusak
6. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawainya sehingga terdapat beberapa pegawai yang semena-mena terhadap jam kerja

Rencana Judul :
1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Objek Lokasi Penelitian : Disperindag Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan **terimakasih**.

Hormat Saya
Pemohon

(Nur Azzahra Sahupala)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4414/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/10/2024

Nama Mahasiswa : Nur Azzahra Salupala

NPM : 2105160097

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Tanggal Pengajuan Judul : 30/10/2024

Nama Dosen Pembimbing¹⁾

[Signature]
Fapriul Manung, E.M.A.

Judul Disetujui²⁾

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja dengan ETika
Kerja sebagai Variabel Intervening.

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 7/11-2024

Dosen Pembimbing

[Signature]
S. MANUNG

Keterangan:

¹⁾ Dosen oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Dosen oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Disen disetujui, akan foto dan upload ke sistem L2 (sa pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi")



MAGLIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAL MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK-DAN-PT/Akred/PT/10/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631003
<http://web.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [u/umsumedan](#) [t/umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 27 / TGS / IIJ-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir/ Jurnal dari Ketua / Sekretaris

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal : 13 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa

Nama : Nur Azzahra Sahupala
 N P M : 2105160097
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Januari 2026
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 05 Rajab 1446 H
 05 Januari 2025 M

Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 19/SK-BAN-PT/Akred/PT/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 27 / II 3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Rajab 1446 H
05 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
DPP ESDM Provsu
Jl. Putri Hijau No.6 Kesawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Azzahra Sahupala
Npm : 2105160097
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Bertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disppesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disppesdm@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 15 Januari 2025

Nomor : 400.14.5.4/6/DPPESDM/1/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 27/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 05
Januari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa
Saudara yang bernama :

NAMA : Nur Azzahra Sahupala
N P M : 2105160097
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas
Kerja dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang
berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi
Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
Pembina/ IV/a
NIP. 197706282005021001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

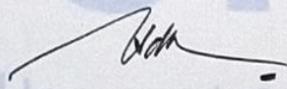
بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

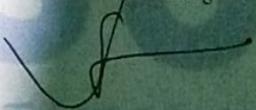
Nama Mahasiswa : Nur Azzahra Sahupala
NPM : 2105160097
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi, kaji teor., rumusa-masal	29/11 2024. 10/10 2024.	df
Bab 2	Perbaiki teor. & bahasan. teor. serta dam. awal.	10/10 2024.	df
Bab 3	Gunakan analisis, Smart PLS. dan analisis data. berikan implur. & other model	20/12 2024.	df
Daftar Pustaka	Selesaikan daftar referensi. dan proposal. berikan mndktang.	20/12 2024.	df
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Selesaikan instrumen dgn kuaple. dan pengumpulan dat.	20/11 2024.	df
Persetujuan Seminar Proposal	ACC.	6/1 2025.	df

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Saprinal Manurung, S.E., M.A.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 06 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nur Azzahra Sahupala
N .P.M. : 2105160097
Tempat / Tgl.Lahir : Diski, 10 Agustus 2003
Alamat Rumah : Dusun IV kp.Bantan No.33A Diski
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	tidak ada
Bab I	Identifikasi masalah buat dalam poin", banyak usulan penyempurnaan, penomoran juga sudah
Bab II	Hal. 18 mohon dijelaskan
Bab III	Tabel dengan 10 pertanyaan, Sumber waktu penelitian, total dlm populasi
Lainnya	penomoran dalam daftar isi perbaikan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 06 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Sapriyal Manurung S.E., M.A

Pembanding

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
06 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Nur Azzahra Sahupala
N.P.M. : 2105160097
Tempat / Tgl.Lahir : Diski, 10 Agustus 2003
Alamat Rumah : Dusun IV kp.Bantan No.33A Diski
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan
Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas
Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Saprinal Manurung S.E.,M.A*

Medan, Kamis, 06 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Saprinal Manurung S.E.,M.A

Pembanding

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan

14-2025
/02

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SKIBAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 487 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 21 Sya'ban 1446 H
20 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
DPP ESDM Provsu
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Azzahra Sahupala**
N P M : **2105160097**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan SumberDaya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI SE., MM., M.SI., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
 DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6
 Website : disppesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disppesdm@sumutprov.go.id
 Medan

Medan, 11 April 2025

Nomor : 400.14.5.4/42/DPPESDM/IV/2025
 Sifat : Biasa
 Lamp : -
 Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai
 Melakukan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di -
 Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 487/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 20 Februari 2025 Perihal Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa yang bernama :

NAMA : Nur Azzahra Sahupala
N P M : 2105160097
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
 ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
 Pembina, IV/a
 NIP. 197706282005021001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NUR AZZAHRA SAHUPALA
Tempat /Tgl Lahir : Diski, 10 - Agustus - 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun IV Kp.Bantan No.33a, Diski
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

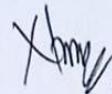
Nama Orang Tua

Ayah : M.Lukman Sahupala
Ibu : Trisna Weldi
Alamat : Dusun IV Kp.Bantan No.33a, Diski

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 107393 SM.Diski (Tamatan Tahun 2015)
2. SMP Negeri 2 Sunggal (Tamatan Tahun 2018)
3. SMK Negeri 1 Binjai (Tamatan Tahun 2021)
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen(Tahun 2021-Sekarang)

Medan, April 2025



NUR AZZAHRA SAHUPALA