

Minullah

by Turnitin Official

Submission date: 17-Jun-2021 03:15PM (UTC+1000)

Submission ID: 1390456406

File name: 988-73-2963-1-10-20210616-_Editan.docx (97.2K)

Word count: 4426

Character count: 30360

11
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA UD. SRI MULYA ARJASA KABUPATEN SUMENEP**

Minullah

48 minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

3
Abstract

This study aims (1) to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee work productivity (2) to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment simultaneously influence on employee work productivity (3) to find out among motivations, work discipline, and the most dominant work environment influences employee work productivity. The method used is quantitative. The results of the study are multiple linear regression equation $Y = 1.434E-16 + 0.249 X1 + 0.469 X2 + 0.336 X3 + e$. partially motivation has a significant positive effect with t_{count} greater than t_{table} (2.335) > (2.018) or $sig \alpha$ 0.024 < 0.05, work discipline shows t_{count} greater than t_{table} (4.454) > (2.018) or $sig \alpha$ 0.00 < 0.05, the work environment shows that the t -test value is greater than t_{table} (3.152) > (2.018) or $sig \alpha$ 0.03 > 0.05. Simultaneously motivation, work discipline, and work environment have an effect on employee work productivity with a F_{count} of 19.209 values greater than F_{table} of 2.83 or F_{count} of 19.209 > F_{table} of 2.83. The most influential dominant variable in this study is work discipline with a value of 4.454. R^2 value of motivation, work discipline, and work environment variables of 57.8% and the remaining 42.2% is influenced by other factors not included in the study.

44
Keyword: motivation, work discipline, work environment, employee work productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam operasional perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya untuk mencapai keuntungan, maka diperlukan kombinasi yang tepat diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Disinilah peran penting sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lain yang bisa jadi tidak terlalu bermanfaat apabila tidak diolah oleh sumber daya manusia

mustahil perusahaan bisa beroperasi. Oleh karena itu perlu adanya metode yang baik untuk memberdayakan peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan untuk memastikan tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Dessler (2015:4) menyatakan "manajemen SDM merupakan suatu konsep dan praktek daam mengkoordinasikan sumber daya manusia melalui beberapa tahapan yaitu kegiatan rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan,

pemberian reward dan penilaian kinerja”.

Rivai (2013:837) mengungkapkan “motivasi adalah seperangkat nilai dan sikap yang mendorong setiap individu dalam mencapai tujuannya. Sikap dan nilai ini yang memberikan kekuatan agar selalu fokus pada pencapaian tujuan individu dalam bekerja.

Payaman, (2011:13) memberikan penjelasan bahwa “Disiplin dapat diartikan sebagai fungsi operatif sumber daya manusia. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka tingkat prestasi bisa semakin lebih baik namun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan karyawan menurun maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Sunyoto (2012:203), juga memberikan penjelasan mengenai filosofi dasar produktivitas, bahwa yang dikatakan “produktivitas merupakan sikap mental atau pemikiran yang ingin selalu lebih baik setiap saat melaksanakan tugas sebagai karyawan.

UD. Sri Mulya merupakan sebuah usaha yang fokus memproduksi perlengkapan rumah yaitu batako dan paving. UD. Sri Mulya mengalami masalah dalam penurunan produktivitas kerja karyawan yang semakin lama semakin menurun, diduga hal tersebut terjadi karena beberapa faktor seperti : adanya rasa malas karyawan saat menyelesaikan

pekerjaan, tingkat kedisiplinan yang rendah, ketersediaan fasilitas yang digunakan dalam bekerja yang masih minim dan belum termasuk kategori ideal yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial
2. Apakah variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan
3. Manakah diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan

2. Landasan Teori

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012:278) “motivasi kerja merupakan sumber daya yang mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan faktor pendorong di dalam diri yang mempengaruhi sukses dan gagalnya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Indikator tentang motivasi

Puspitasari, (2014:15) menyatakan bahwa untuk mengukur motivasi kerja dengan menggunakan Indikator - indikator sebagai berikut :

- 1) Dorongan Mencapai Tujuan
Karyawan yang telah termotivasi selalu memiliki dorongan yang kuat di dalam dirinya untuk mencapai kerja yang maksimal.

Sehingga motivasi tersebut berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

- 2) Semangat Kerja
Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan sehingga dari rasa senang tersebut mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif dan kreatifitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengkombinasikan antara cara lama dengan kemungkinan menggunakan cara-cara baru yang sebelumnya belum pernah ada.
- 4) Rasa tanggung jawab
Sikap individu yang positif berupa rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa “disiplin kerja bisa dimaknai sebagai sebuah sarana yang digunakan oleh pimpinan dalam berkomunikasi kepada seorang karyawan supaya mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku sehingga berdampak pada perilaku karyawan dalam perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) menyatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Berkaitan dengan sikap karyawan terhadap penerapan peraturan disiplin perusahaan seperti mentaati waktu jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang .

- 2) Taat terhadap aturan perusahaan
Berkaitan dengan peraturan yang mengatur tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Berkaitan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berinteraksi dengan berbagai unit kerja.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya
Berkaitan dengan sejumlah aturan dalam perusahaan mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dikerjakan seorang karyawan saat berada dalam perusahaan.

22

Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2013:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan ”suatu tempat yang didalamnya terdapat sebuah kelompok dan beberapa fasilitas yang pendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan”.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) menjelaskan “Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan

bentuk fisik di are pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik dibagi menjadi beberapa indikator sebagai berikut:

- c) Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja harus didesain menarik dan dibangun dengan tetap memperhatikan keselamatan kerja, dan kenyamanan karyawan saat bekerja
- d) Peralatan kerja yang cukup
Peralatan kerja yang cukup dan mendukung kebutuhan karyawan sesuai dengan beban tugas yang ditetapkan.
- e) Fasilitas
Fasilitas perusahaan dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan Termasuk sarana untuk beristirahat dan beribadah.
- f) Tersedianya sarana transportasi
sarana transportasi dapat memberikan kemudahan kepada karyawan yang memungkinkan bisa tiba ditempat kerja sesuai waktu yang ditargetkan dan nyaman serta mudah didapat.

2) Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja yang bersifat non fisik dimaknai sebagai terwujudnya hubungan kerja yang lebih harmonis diantara atasan dan karyawan. indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

- a) Hubungan antar rekan kerja setingkat
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan kerja harmonis tanpa adanya potensi perselisihan antar sesama mitra kerja sehingga karyawan bisa merasa nyaman dan tetap bertahan diperusahaan.

- b) Hubungan karyawan dengan atasan
Hubungan atasan dengan karyawannya harus tetap terjaga sehingga menimbulkan rasa hormat diantara masing-masing individu dalam perusahaan.
- c) Kerjasama antar karyawan
meningkatkan kerjasama sesama karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Sunyoto (2012:41) mengungkapkan bahwa “produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

b. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora (2009:612) indikator untuk mengukur tingkat produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja
Kuantitas Kerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan yang telah dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Kualitas Kerja
Kualitas Kerja yaitu suatu hasil kerja Karyawan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

- 3) Ketepatan Waktu
Ketepatan Waktu berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang dialokasikan atau waktu yang tersedia meliputi awal proses persiapan pekerjaan hingga menyelesaikan output sesuai standar perusahaan.

31
3. METODE PENELITIAN
Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di UD. Sri Mulya di Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep selama bulan Mei 2019 hingga Juli 2019. Penelitian diawali dengan pengamatan¹⁹ untuk memastikan ketepatan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh UD. Sri Mulya di Kecamatan Arjasa.

Populasi dan Sampel

1. Sanusi (2013:87) berpendapat “populasi seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 responden yaitu sesuai dengan jumlah karyawan.
- 2) Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang dipilih (Sanusi, 2013:87). Penetapan jumlah sampel dengan metode sampel jenuh sebesar 46 responden. peneliti menggunakan ukuran sampel sebesar 46 sesuai dengan banyaknya karyawan UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi (X₁)

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut

X_{1.1} Dorongan Mencapai Tujuan

X_{1.2} Semangat Kerja

X_{1.3} Inisiatif dan Kreatifitas

X_{1.4} Rasa Tanggung Jawab

b. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

X_{2.1} Taat terhadap aturan waktu

X_{2.2} Taat terhadap aturan perusahaan

X_{2.3} Taat terhadap aturan dalam perusahaan

X_{2.4} Taat terhadap aturan lainnya

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

X_{3.1} Lingkungan kerja fisik

X_{3.2} Lingkungan kerja non fisik

d. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja Karyawan adalah meningkatnya hasil kerja

yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- Y₁ Kuantitas
- Y₂ Kualitas
- Y₃ Ketepatan waktu

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Sugiyono (2013:145) menyatakan bahwa “observasi sebagai suatu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, misalnya wawancara dan kuesioner. wawancara dan kuesioner pasti berkomunikasi dengan orang, sedangkan observasi tidak saja terbatas pada orang, tetapi juga obyek – obyek alam yang lain”.

2. Wawancara

Sugiyono (2014:157) menyatakan “wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data jika peneliti bermaksud melakukan studi pendahuluan dengan tujuan untuk mendapatkan permasalahan yang akan diteliti dan apabila seorang peneliti bermaksud mengetahui secara mendalam dari responden dengan jumlah sedikit/kecil”.

3. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2013:162) menyatakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keinginan responden.

Tabel 1
Pemberian Skor (Penilaian)

Skala Pengukuran	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2013:134)

5

4. Studi Kepustakaan

Martono (2011:97) menyatakan bahwa “Studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian”. Peneliti juga menggunakan studi pustaka dalam bentuk data sekunder untuk melengkapi data penelitian. Data sekunder berupa informasi yang terdapat dalam artikel surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari studi pustaka ini untuk mencari fakta dan mengetahui konsep metode yang digunakan.

Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item – total correlations) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$,

dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid, Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid, (Ghozali, 2011:45)

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

Keterangan :

r_{xy} : koef. korelasi (r – hitung)

$\sum x$: total skor variabel bebas

$\sum y$: total skor variabel terikat

$\sum xy$: total hasil kali skor butir dengan skor total

n : total responden

α : 5%

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,60 dan sebaliknya jika nilai $\alpha <$ 0,60 maka variabel dikatakan tidak reliabel. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali 2005:42).

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan :

α : Koefisien Realibilitas

r : Korelasi antar item

k : Jumlah item

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk pengujian distribusi variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y) yang selanjutnya berdistribusi normal dan tidak. Santoso (2012:393) menyebutkan bahwa “dasar penentuan keputusan bisa dilakukan berdasarkan (Asymtotic Significance)”,

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi diketahui adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat *problem multikolinieritas*

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan pada *variance* dari nilai residual untuk satu pengamatan ke kegiatan pengamatan lain Ghozali (2011:139).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. Model hubungan nilai karyawan dengan variabel–variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut Ghozali (2011:82):

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

Keterangan:

Y :Produktivitas Kerja Karyawan
 X_1 : Motivasi
 X_2 : Disiplin Kerja
 X_3 : Lingkungan kerja
a : Konstanta
 $b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi
e : Error

5. Uji t (t Test)

Sugiyono (2012:184) uji parsial digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat secara sendiri-sendiri. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Uji t
r = Nilai Efisiensi Korelasi
n = Total Sampel

Kriteria uji parsial yaitu:

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$

yaitu secara sendiri-sendiri variabel-variabel independen meliputi; variabel Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan).

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$

yaitu secara sendiri-sendiri variabel-variabel independen meliputi; Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan).

35 6. Uji F (F Test)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2014:257) adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan :

F_h : Nilai F Hitung

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Kriteria pengujian sebagai berikut

: 7

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel - variabel bebas (Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

7
 H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel - variabel bebas (Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

7. Uji Dominan

Sugiyono (2011:68) Penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial.

Rumusan untuk mencari SE adalah sebagai berikut :

$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$
 Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program aplikasi SPSS 22 for windows 10.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu merupakan nilai kuadrat dari koef. korelasi. Analisis tersebut untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Rumusnya yaitu :

$$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koef. determinasi

r^2_{xy} = koef. korelasi

berganda
 disamping itu kriteria analisis koefisien determinasi:

- Apabila Kd mendekati nol (0), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah
- Apabila Kd mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan dengan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:241) adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pertanyaan	Keterangan
<4%	Rengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : Sugiyono (2013:241)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UD. Sri Mulya

UD. Sri Mulya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi bahan bangunan seperti : paving dan batako. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 oleh Bapak Sahaman yang terletak di Dusun Ujung Baru Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep Jawa Timur.

UD. Sri Mulya memiliki karyawan sebanyak 46 orang yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu : cuci pasir, produksi, dan pengiriman. Bahan dari paving dan batako pada usaha ini adalah semen, pasir, dan bara. UD. Sri Mulya memiliki beberapa alat untuk proses produksi yaitu : 2 buah mesin batako, 1 buah mesin paving, 2 buah mulen, dan 2 buah truk. Proses produksi paving dan batako dimulai pada pukul 07.30 (kecuali bagian pengiriman pukul 06.00), karyawan istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB, serta karyawan diperbolehkan pulang pukul 15.00 WIB. UD. Sri Mulya beroperasi setiap hari kecuali hari jum'at (libur) dengan target 4000 paving dan batako per hari.

Analisa Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan seluruh skor koefisien validitas item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 5% ($\alpha = 0,05$) artinya setiap item variabel bisa dikatakan valid, sehingga bisa

diambil kesimpulan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

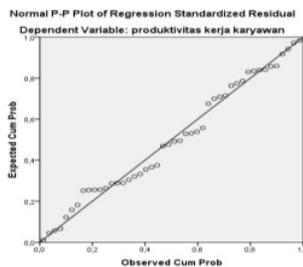
Uji Reliabilitas

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas



sumber: lampiran 8, 2019

Grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model

regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance mendekati 1 pada variabel *motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja* yang mana masing-masing nilainya yaitu 0,881, 0,905, dan 0,885 dengan nilai VIF < 10 pada masing-masing variabel yaitu 1,135, 1,105, dan 1,129 maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

18
Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. Hasil dari SPSS 22 yang digunakan sebagai alat analisis adalah hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,434E-16	,099		,000	1,000
Motivasi	,249	,107	,249	2,335	,024
disiplin kerja	,469	,105	,469	4,454	,000
lingkungan kerja	,336	,106	,336	3,152	,003

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan ⁴ Tabel ³ dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 1,434E-16 + 0,249 X_1 + 0,469 X_2 + 0,336 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Lingkungan kerja

e = error

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X terhadap variabel Y

- 1) Pada variabel Motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,335) > (2,018) atau $\text{sig } \alpha 0.024 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,454) > (2,018) atau $\text{sig } \alpha 0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 3) Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,152) > (2,024) atau $\text{sig } \alpha 0.003 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Dominan

Hasil uji menunjukkan besar nilai pengaruh positif variable bebas terhadap terikat, variabel Motivasi yaitu 2,335, Disiplin Kerja sebesar 4,454 serta Lingkungan kerja (X₃) sebesar 3,152, dapat disimpulkan, hipotesis penelitian (H₃) yang menyebutkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja bisa diterima.

Uji Simultan (F-test)

Berdasarkan nilai pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan taraf signifikannya 5%, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,086, sedangkan nilai signifikannya 0,000. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X₁) Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep karena hasil dari F_{hitung} 19,029. Selain itu, diketahui bahwa F_{hitung} 19,029 > F_{tabel} 2,83 dan nilai signifikan F 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan positif secara bersama-sama (simultan) dari variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂),

dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan $R^2 = 0,578$, artinya hubungan positif antara seluruh variabel independen mempunyai kontribusi sebesar 57,8% terhadap variabel dependen dengan tingkat ketetapan yang tinggi atau kuat, dan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi ini sebesar 2,335, maka $t_{hitung} 2,335 > t_{tabel} 2,018$. Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 4,454, maka $t_{hitung} 4,454 > t_{tabel} 2,018$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja ini sebesar 3,152, maka $t_{hitung} 3,152 > t_{tabel} 2,018$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan.

Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan hasil F_{hitung} dengan $F_{tabel} 19,209 > 2,83$ dan berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F , dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyebutkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel disiplin kerja lebih besar dari dua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 4,454 dengan

demikian hipotesis penelitian (H_a) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,578, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 57,8% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) dengan tingkat ketetapan koefisien determinasi berada pada level (50% s.d 81%) yaitu dengan kategori “Pengaruh Tinggi atau Kuat” terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

34 5. SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat diuraikan bahwa hasil uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan, Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian secara bersama-sama atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} dengan $F_{tabel} 19,209 > 2,83$. berdasarkan pengujian statistik menggunakan metode uji F , dengan ketentuan tingkat signifikan

diperoleh $0,000 < 0,05$, maka bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ditinjau dari uji dominan, nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari dua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 4,454 dengan demikian hipotesis penelitian (H_a) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

1. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,578, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 57,8% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) dengan tingkat ketetapan koefisien determinasi berada pada level (50% s.d 81%) yaitu dengan kategori “Pengaruh Tinggi atau Kuat” terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Saran

Dari hasil analisa data, pembahasan dan hasil penelitian terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Universitas

Bagi peneliti berikutnya yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel selain motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

karena ada variabel-variabel lain berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui dan menerapkan konsep teori dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam sebuah perusahaan khususnya yang berkaitan dengan materi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

3. Bagi UD. Sri Mulya

Perlu adanya kebijakan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan melalui peningkatan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan sehingga karyawan bisa meningkatkan produktivitasnya. Serta perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak disiplin.

Perusahaan harus memberikan pelayanan kesehatan seperti asuransi dan tunjangan sosial lain sesuai kemampuan keuangan perusahaan agar karyawan bekerja dengan rasa aman dan nyaman serta merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- ⁷
Beni dan Saebani. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Delmas, Magali A. dan Pekovic, Sanja. 2012. *Environmental Standards and Labor Productivity : Understanding the Sustain Sustainability. Journal of Organizational Behavior*.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta : Paramita Rahay Indeks.
- Ghozali. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarsiman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumastuti. 2013. *Kohesivitas Kelompok dalam Proses Pembelajaran Peserta Didik pada Pendidikan Jarak Jauh Online*. Prosiding Seminar Nasional
- _____. 2013. *Kohesivitas Kelompok dalam Proses Pembelajaran Peserta Didik pada Pendidikan Jarak Jauh Online*. Prosiding Seminar Nasional
- Leblebici. 2012. *Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity. Case Study of a Bank in Turkey*
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada
- Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Purnama. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta
- ¹⁶
Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bogor : Ghalia Industri.
- Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Adiatama.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandor Maju. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metodel Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R dan D*. Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- _____. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- 9
Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- 3
Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu sosial*. Jakarta : Bina Rena Pariwara

Minullah

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
2	library.binus.ac.id Internet Source	1%
3	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.upm.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	1%

10	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
11	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.umj.ac.id Internet Source	1 %
13	senima.conference.unesa.ac.id Internet Source	1 %
14	123dok.com Internet Source	1 %
15	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
16	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
17	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
18	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
19	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
20	cmbs.untar.ac.id Internet Source	<1 %
21	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %

22	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
23	moam.info Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
26	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Hopkinton High School Student Paper	<1 %
28	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
29	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
30	repository.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
31	jurnal.uns.ac.id Internet Source	<1 %
32	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	<1 %

33	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
34	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1 %
35	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
36	Wendy Liana. "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020 Publication	<1 %
37	adoc.pub Internet Source	<1 %
38	ejournal.kopertais4.or.id Internet Source	<1 %
39	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
40	id-loker.com Internet Source	<1 %
41	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
42	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
43	teorionline.net Internet Source	<1 %

44	Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
45	dimasnarotama1212.blogspot.com Internet Source	<1 %
46	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
47	id.123dok.com Internet Source	<1 %
48	indosatooredoo.com Internet Source	<1 %
49	jurnal.unai.edu Internet Source	<1 %
50	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
51	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
52	repository.president.ac.id Internet Source	<1 %
53	Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan	<1 %

Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar", Widya Amrita, 2021

Publication

54

conference.loupiasconference.org

Internet Source

<1 %

55

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off