

**PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT ASIA PRATAMA ABADI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Janri Joy**

**160910072**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT ASIA PRATAMA ABADI**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Janri Joy**

**160910072**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2020**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Janri joy

NPM : 160910072

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ASIA PRATAMA ABADI**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 02-02-2019

Janri Joy

160910072

**PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT ASIA PRATAMA ABADI**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh**

**Janri Joy**

**160910072**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 19-02-2020**

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Lingkungan kerja dan disiplin memiliki keterkaitan yang erat, begitu juga dengan produktivitas yang berpengaruh terhadap tercapai tujuan perusahaan yang ditimbulkan karena lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja para pekerja atau karyawan yang dimana dapat memberi dampak bagus atau buruk dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan tersebut. produktivitas dapat memberikan dampak baik atau buruk berdasarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ditimbulkan dari pekerja atau karyawan yang berkaitan dan berhubungan dengan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

**Kata kunci:** *Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan*

## **ABSTRACT**

*The work environment and discipline have a close relationship, as well as productivity that affects the achievement of company goals caused by the work environment that affects work discipline so that it affects the work productivity of workers or employees which can have a good or bad impact in terms of productivity levels the resulting. productivity can provide good or bad based on the work environment and work discipline arising from workers or employees related to and related to work productivity in achieving company goals. A company in carrying out its activities, both companies engaged in industry, trade and services will strive to achieve the goals set previously. One important thing is that the success of various activities within the company in achieving its goals depends not only on technological excellence, available operating funds, facilities or infrastructure owned, but also depends on aspects of human resources. Human resources are expected by the organization to contribute positively to all company activities in achieving its goals, each employee is expected to have high work motivation so that later it will increase productivity.*

**Keywords:** *Work environment, work discipline, work motivation, and employee productivity*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saranan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda,S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi;
3. Ibu Mauli Siagian,S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Putera Batam;
4. Heryenzus,S.Kom.,M.Si. selaku Dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam;
5. Tim Dosen Penguji;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Orang Tua tercinta, Saladin selaku Ayah kandung dan Djuraida selaku Ibu Kandung;
8. Sahabat terbaik Monica Safila selaku rekan se-angkatan;

Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik juga mendapat kasih karunia Tuhan dan semoga membalas kebaikan dan mendapat curahan rahmat berlimpah, Amin.

Batam, 02-02-2019

Janri Joy

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	9
1.4. Perumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teori .....	12
2.1.1. Lingkungan .....	12
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan .....	12
2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	14
2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2. Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.2. Unsur-Unsur Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.1.3. Motivasi Kerja .....	18
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	18
2.1.3.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	20
2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.1.4. Produktivitas Karyawan .....	25
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Karyawan .....	25
2.1.4.2. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan .....	26
2.1.4.3. Dimensi Produktivitas Karyawan .....	27
2.2. Penelitian Terdahulu .....	29
2.3. Kerangka Pemikiran .....	31
2.4. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	33



3.2. Operasional Variabel.....	33
3.2.1 Variabel Independen .....	33
3.2.2. Variabel Dependen.....	34
3.3. Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2. Sampel.....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.2. Alat Pengumpulan Data .....	37
3.5. Metode Analisis Data.....	38
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	38
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	39
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	39
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	40
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	41
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	41
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.5.4. Uji Pengaruh .....	42
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
3.5.5. Uji Hipotesis .....	43
3.5.5.1. Uji T .....	43
3.5.5.2. Uji F .....	43
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	44
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	44
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Profil Responden.....	46
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.2 Analisis Deskriptif .....	48
4.2.1 Karakteristik Variabel .....	48
4.2.1.1 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	49
4.2.1.2 Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	50
4.2.1.3 Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	51
4.2.1.4 Variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).....	52
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	57
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	58
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.3.3.3 Hasil Heteroskedastisitas .....	62
4.4 Hasil Pengaruh .....	63

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
4.5.2 Hasil Uji F.....	68
4.6 Pembahasan Penelitian.....	69
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawn .....	69
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	70
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	71
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	72
5.2 Saran.....	73

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	31
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas Kurva Histogram .....	59
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas Grafik P – P Plot Regression Standardized .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Tingkat Pengaturan Lokasi Lingkungan Kerja .....	5
<b>Tabel 1.2</b> Data Absensi Karyawan Periode Januari-Juni 2019 .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Tingkat Produktivitas Pengerjaan Kapal .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	29
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel Penelitian .....	34
<b>Tabel 3.2</b> Rentang Skala .....	39
<b>Tabel 4.1</b> Distrbusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
<b>Tabel 4.4</b> Indikator Lingkungan Kerja (X1) .....	49
<b>Tabel 4.5</b> Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	50
<b>Tabel 4.6</b> Indikator Variabel Motivasi Kerja .....	51
<b>Tabel 4.7</b> Indikator Variabel Produktivitas Karyawan .....	53
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	54
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	55
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	56
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan .....	57
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	58
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Kolmogorov Smimov .....	61
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Heteroskedatistitas .....	63
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji T .....	67
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji F .....	69

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus validitas ( <i>Pearson Product Moment</i> ).....	40
<b>Rumus 3.2</b> Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa).....	41
<b>Rumus 3 3</b> Regresi Linear Berganda .....	42

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Lingkungan kerja tempat dimana setiap individu atau karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan tujuan tertentu, disesuaikan dengan tinggi rendahnya disiplin dari setiap karyawan tersebut disertai dengan tingkat motivasi yang mereka miliki dari lingkungan kerja tempat dimana mereka bekerja. Ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, tingkat disiplin, dan motivasi yang baik maka produktivitas di perusahaan tersebut dapat dikatakan telah mencapai tujuan dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Lingkungan kerja termasuk salah satu aspek yang mendukung berjalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada dalam perusahaan. Menurut pernyataan (Susanti, 2017: 139) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tempat dimana keadaan yang ada di lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang berdampak pada karyawan dalam melaksanakan kegiatan bekerja dan kondisi yang dialami terhadap karyawan dalam perusahaan yang berhubungan dengan sifat perlakuan antar karyawan ataupun atasan serta lingkungan kerja yang berdampak terhadap hubungan pekerja pada perusahaan

Dalam memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan dapat menambahkan semangat karyawan dalam bekerja dengan lancar dan baik. Dengan bertambahnya semangat karyawan dalam bekerja tentu juga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Darmayanti, 2017: 65) yang menyatakan perusahaan dalam menjaga suasana tempat lingkungan kerja sehingga mendukung pekerjaan para pekerja dengan lancar.

Agar terciptanya tempat kerja yang baik maka dapat meningkatkan kondisi kerja yang lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas para pekerja agar tercapainya tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja tempat dimana para pekerja atau karyawan bekerja yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dapat merangsang manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja kerja karyawan secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh para karyawan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang saling berkaitan dengan disiplin kerja para karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan mencapai target organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Fibriyanita, 2018: 14) yang menyimpulkan kesadaran serta kesetiaan para pekerja dalam mentaati aturan dan menyelesaikan setiap tugas atau kerjaan juga termasuk dalam bentuk disiplin.

Karyawan atau pekerja yang mempunyai kesadaran dalam menjalankan setiap aturan di dalam lingkungan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam terciptanya disiplin yang maksimal sehingga produktivitas dalam pekerjaan juga turut meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai serta kualitas atau mutu pun juga terjaga dengan baik.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja atau karyawan agar tercapai juga suatu keuntungan yang berguna untuk perusahaan dan juga pekerja tersebut saat bekerja atau dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Citta, 2019: 110) yang menyatakan pencapaian tujuan perusahaan erat kaitan dengan setiap pekerja atau karyawan dalam mencapai keuntungan bagi perusahaan dan juga keuntungan dan tujuan bagi pekerja atau karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dapat memberikan manfaat yang menguntungkan dalam tercapainya tujuan utama perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi mendorong keadaan dimana agar karyawan dapat mencapai tujuannya dalam perusahaan sebagaimana mestinya. Pernyataan ini didukung oleh (Citta, 2019: 109) yang menyatakan faktor tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan berasal dari motivasi kepada karyawan tersebut.

Motivasi dapat memberikan manfaat yang menguntungkan dalam tercapainya tujuan utama perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Yuliannisa, Basrindu, & Yani, 2018: 96) yang menyatakan keuntungan yang diperoleh dari motivasi dapat meningkatkan performa produktivitas kerja karyawan serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan, disiplin dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang erat, begitu juga dengan produktivitas yang berpengaruh terhadap tercapai tujuan perusahaan yang ditimbulkan karena lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja



para pekerja atau karyawan yang dimana dapat memberi dampak bagus atau buruk dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan tersebut.

Dalam produktivitas harus memiliki kesetaraan atau keselarasan antara keluar dan masuk dengan kata lain keseimbangan antara modal kerja dengan hasil yang setara. Produktivitas dapat dikatakan proses tercapainya atau terwujudnya suatu tujuan dalam menghasilkan suatu produksi yang dikerjakan oleh pekerja atau karyawan.

PT Asia Pratama Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur konstruksi perkapalan dimana menyediakan bahan-bahan utama yang diperlukan untuk pembuatan kapal. Perusahaan ini telah berdiri selama 11 tahun sejak 2008 dalam menyediakan berbagai bahan untuk banyak kapal selama beberapa tahun belakangan ini. Bahan-bahan yang disediakan berbagai macam untuk bagian-bagian kapal seperti dinding kapal, ceiling kapal, lampu kapal, dan beserta ruangan-ruangan yang ada di kapal seperti ruangan kapten kapal, ruangan crew, dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti selama ini, peneliti dapat menyimpulkan masalah-masalah yang terjadi pada PT Asia Pratama Abadi sebagai berikut, masalah pada lingkungan kerja mengenai fasilitas safety di kawasan lapangan proyek yang tidak memadai dikarenakan kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan sehingga kecelakaan saat bekerja kerap terjadi seperti tidak memakai sarung tangan safety ketika sedang bekerja sehingga tangan terluka. Lingkungan kerja yang tidak bersih diakibatkan pekerjaan yang menimbulkan sampah sisa pembuangan yang banyak serta tidak ditanggulangi oleh orang lapangan sehingga

sering menimbulkan gangguan kesehatan yang mana banyak para pekerja kerap memakai masker agar terhindar dari gangguan kesehatan.

**Tabel 1.1** Tingkat Pengaturan Lokasi Lingkungan Kerja

NO	Jenis Ruang/Lokasi	Alasan	Kebutuhan
1	Ruangan Carpentry	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam	Lampu dengan tingkat cahaya foot candle sebesar 50
2	Tempat pembuangan	Sisa sampah pembuangan yang cukup banyak , dapat menimbulkan gangguan kesehatan	Penambahan jadwal pembuangan sampah sebanyak 2 kali dalam seminggu
3	Kawasan lapangan proyek	Mebutuhkan alat Safety atau keselamatan agar terhindar dari bahaya saat bekerja	Menyiapkan sepatu dan sarung tangan safety, pelindung kepala, dan beserta rompi keselamatan

Sumber: PT. Asia Pratama Abadi

Terlihat dari data Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja yang kurangnya pencahayaan sehingga dapat menghambat pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga dipasang pencahayaan di beberapa titik yang diperlukan agar pekerjaan terbantu dengan pencahayaan tersebut dan tidak gelap, Tempat pembuangan sampah yang tidak cukup menampung jumlah sampah yang banyak sehingga ditambahkan jadwal pembuangan sampah sebanyak 2 kali dalam seminggu agar sampah tidak memenuhi lingkungan kerja, dan karena terjadinya kecelakaan saat bekerja maka disiapkan alat-alat safety agar mencegah terjadinya hal yang tidak di inginkan.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan Periode Januari-Juni 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi
Januari	107	27	6
Febuari	107	21	4
Maret	107	25	6
April	107	23	5
Mei	107	25	9
Juni	107	23	4
Rata-rata	107	24	5,67

Sumber: PT Asia Pratama Abadi,2019

Sesuai dengan data Tabel 1.2 terkait penelitian ini permasalahan pada disiplin kerja sebagai berikut, kurangnya disiplin waktu para karyawan saat bekerja seperti terlambat datang dan terlambat masuk kerja setelah jam istirahat yang kerap menimbulkan pekerjaan tertunda, kemudian tidak adanya inisiatif saat bekerja atau kesadaran diri antar sesama karyawan terhadap kerjaan masing-masing sehingga menimbulkan banyak pekerjaan yang tertunda dan proses kerja yang berantakan.

Setelah itu ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan kerja dan arahan dari atasan yang dimana dapat menimbulkan terhambatnya proses kerja serta dapat membuat para bawahan kurang menghargai atasan. Banyaknya atasan yang suka bertindak tidak sesuai aturan terhadap bawahan karena merasa lebih senior sehingga banyak bawahan yang mendapat tekanan atau stress saat bekerja.

Seterusnya terkait dengan permasalahan motivasi seperti halnya tidak adanya pembagian bonus atau insentif, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan makin lama menjadi kurang semangat saat bekerja, tidak pernah ada kegiatan acara kantor, dan training tambahan menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan atau mengembangkan kerjaan mereka sehingga produktivitas pada perusahaan menurun.

Dan mengenai produktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Seperti tidak adanya alat safety atau keamanan di kawasan tempat lingkungan kerja sehingga terjadi kecelakaan saat bekerja dan pada akhirnya pekerja tidak dapat bekerja untuk sementara waktu sehingga produktivitas karyawan menurun, tidak adanya disiplin waktu dan seringnya karyawan terlambat atau tidak hadir dapat dikatakan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan juga dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun, dan karyawan yang tidak termotivasi karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, serta tidak adanya insentif atau bonus juga dapat menyebabkan semangat karyawan menurun saat bekerja dan pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas karyawan tersebut. Berikut data tingkat produktivitas pengerjaan kapal dalam bentuk penilaian 1 sampai 5:

1. Sangat lambat
2. Lambat
3. Normal/tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat
4. Cepat
5. Sangat cepat

**Tabel 1.3** Tingkat Produktivitas Pengerjaan Kapal

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi	Tingkat produktivitas proses pengerjaan kapal dalam bentuk penilaian 1-5
Januari	107	27	6	3
Februari	107	21	4	5
Maret	107	25	6	3
April	107	23	5	4
Mei	107	25	9	2
Juni	107	23	4	5

Sumber: PT Asia Pratama Abadi,2019

Oleh karena itu peneliti berniat untuk menggunakan topik dengan judul **“Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Asia Pratama Abadi “.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bersumber pada konteks yang telah disebutkan dan dijelaskan diatas, peneliti mengenali persoalan-persoalan yang terdapat dalam riset ini sebagai berikut:

1. Fasilitas safety dilingkungan kerja yang tidak memadai
2. Lingkungan kerja yang tidak bersih dikarenakan pembuangan sisa kerjaan proyek yang tidak memadai
3. Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan
4. Kurangnya disiplin waktu karyawan
5. Karyawan yang tidak mengikuti aturan ditempat kerja dan tidak mengikuti arahan dari atasan
6. Tidak ada inisiatif dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan masing-masing
7. Kurangnya motivasi dan semangat kerja dalam diri karyawan
8. Imbalan kerja, insentif, atau gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
9. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan besarnya jangkauan persoalan yang ada, serta waktu yang terbatas dan keahlian riset dan pengkajian tidak terlalu menyebar, maka peneliti menghalangi masalah pada riset ini dengan hanya memandangi persoalan lingkungan, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?
4. Apakah lingkungan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ringkasan persoalan yang telah dipaparkan sebelumnya, target yang ingin dicapai dari riset ini adalah:

1. Untuk memahami dampak lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
2. Untuk memahami dampak disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
3. Untuk memahami dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.
4. Untuk memahami dampak lingkungan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Asia Pratama Abadi.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Riset ini diharapkan mampu menyerahkan keahlian, manfaat serta pemahaman terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan terhadap lingkungan, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dari riset apakah benar berdampak jika lingkungan dan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan

2. Bagi Perusahaan

Supaya mampu menyerahkan cerminan, penyelesaian dan subjek evaluasi untuk perusahaan disaat hendak menarik kesimpulan untuk menaikkan produktivitas karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Lanjut

Agar dapat meluaskan variabel yang telah ada untuk memperbanyak pemahaman yang lebih luas bagi pembaca lainnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Lingkungan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Lingkungan**

Lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, menurut (Susanti, 2017: 140) lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi proses berkerja.

Lingkungan kerja adalah posisi pegawai atau tenaga kerja melakukan kegiatan setiap harinya. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Darmayanti, 2017: 65) lingkungan kerja adalah tempat yang nyaman serta menyerahkan rasa aman dan tenang yang mengharuskan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik juga jika memiliki hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Ulum et al., 2018: 174) lingkungan kerja adalah lingkungan yang baik dimana dapat menimbulkan suasana yang kondusif dan menyenangkan sehingga karyawan rajin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat yang difokuskan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Handaru et al., 2019: 390) lingkungan kerja adalah lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, proses kerjanya, serta penyesuaian kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok atau organisasi.

Lingkungan kerja adalah Aspek-aspek yang saling terikat dan berdampak satu sama lain. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Yunita & Saragih, 2019: 47) lingkungan kerja adalah lingkungan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berdampak terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan aspek didalamnya yang difokuskan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 144) lingkungan kerja adalah berbagai aspek difokuskan dalam satu lingkungan, dimana seseorang bekerja, proses kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang memiliki dampak. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wibowo & Tholok, 2019: 223) lingkungan kerja adalah segala hal yang berdampak terhadap kelangsungan eksistensi, keberadaan, yang menyangkut perusahaan baik dari luar maupun dalam.

Berdasarkan pengertian lingkungan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dalam suatu perusahaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan terkait dengan kemampuan dan prestasi kerja beserta lingkungan yang dapat meningkatkan

motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya di perusahaan tersebut.

Hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

#### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 145) jenis-jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek kondisi fisik yang terdapat di sekitaran area tempat bekerja dimana dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek kondisi yang terjadi berhubungan dengan kaitan kerja, baik dengan atasan atau jabatan di atasnya maupun dengan sesama rekan karyawan, ataupun bawahan

#### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Prihantoro, Agung S.E., 2015) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan
2. Suasana kerja
3. Fasilitas kerja karyawan

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan alat untuk bersosialisasi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Fibriyanita, 2018: 14) bahwa disiplin adalah alat yang dipakai oleh para manajer untuk bersosialisasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengikuti suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga keinginan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin juga merupakan hal yang berhubungan dengan kelangsungan proses pekerjaan karyawan atau pegawai. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 110) Disiplin adalah satu dari beberapa penyebab yang berdampak terhadap produktivitas pegawai.

Disiplin dapat memberikan pengaruh terhadap setiap orang dalam berbagai bentuk atau aspek. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Nata, Wira, Herlambang, & Setyowati, 2017: 184) disiplin adalah sifat psikologis yang mencontohkan perbuatan perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin merupakan aturan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai atau karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 63) disiplin adalah ketaatan menuruti kaidah, norma dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan yang sudah melekat dalam diri setiap orang. Berdasarkan pernyataan di atas, menurut (Saksono, Bodro, 2019: 12) disiplin kerja adalah terjaganya moral dan kepatuhan pada diri masing-masing orang, mematuhi semua tata tertib perusahaan atau organisasi serta kaidah-kaidah yang berlangsung.

Disiplin sudah menjadi bagian dari organisasi dan mengikat setiap aspek dan kegiatan dari organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan di atas, menurut (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019: 306) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan aturan-aturan organisasional.

Disiplin merupakan langkah-langkah, proses, kewajiban, aturan dalam berbagai aspek. Berdasarkan pernyataan di atas, menurut (Purba, 2019: 23) disiplin adalah proses langkah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah prosedur, kesadaran, dan kesediaan karyawan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku beserta fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi kerja yang dapat diraihnya agar suatu organisasi mendapatkan hasil yang sempurna.

#### **2.1.2.2. Unsur-Unsur Disiplin Kerja**

Menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 63) unsur-unsur disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mengikuti dan menaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku.

2. Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dan dorongan dari luar dirinya.
3. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
4. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
5. Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku

#### **2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Saksono, Bodro, 2019: 12) tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Wirawan et al., 2019: 307) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi/hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat berdampak terhadap individu dalam berbagai proses atau aspek yang spesifik. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Yuliannisa et al., 2018: 96) motivasi adalah sekelompok sikap dan nilai-nilai yang berdampak terhadap individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan target individu. Sifat dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Motivasi dapat memacu proses kerja pegawai atau karyawan dalam berbagai bentuk. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 111) motivasi kerja

adalah sesuatu yang dapat menciptakan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk bekerja.

Motivasi muncul dikarenakan faktor faktor yang mendasari suatu individu atau organisasi pada masa yang akan mendatang. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Kartikasari & Cherny, 2017: 82) motivasi adalah sesuatu yang berkaitan pada alasan atau tujuan yang disebabkan dari suatu perilaku.

Motivasi merupakan bagian dari suatu tujuan yang ingin dicapai baik secara individu atau organisasi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 61) motivasi adalah penimbulan suatu tujuan, sasaran, atau diartikan hal atau kondisi yang mendasari suatu motif.

Motivasi dapat memberikan semangat pada setiap individu yang menimbulkan dampak yang cukup besar dalam mencapai hal yang ingin dicapai. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Heryenzus & Restui, 2018: 14) motivasi adalah keadaan mental dan sifat manusia yang memberikan tenaga, dorongan terhadap aktivitas atau kegiatan dan mengarah atau mendistribusikan perilaku kearah mencapai tujuan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi merupakan bentuk dari suatu tujuan dan alasan kenapa individu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Saksono, Bodro, 2019: 11) motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada pada diri manusia yang menimbulkan dorongan terhadap orang lain untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan juga bahwa motivasi merupakan keinginan,



dorongan, hasrat dan dorongan yang berasal dari dalam diri manusia untuk bertindak atau untuk melakukan sesuatu.

Motivasi dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercapai tujuan dan target dari perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Shaban, Al-Zubi, Ali, & Alqotaish, 2017: 3) motivasi kerja adalah organisasi atau perusahaan yang memakai motivasi untuk menambah jumlah tingkat produktivitas yang lebih besar dan bersaing secara global, dan pada selanjutnya menghasilkan rasio yang cukup dalam persaingan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pernyataan dan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat dan jumlah tingkat produktivitas agar tercapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing secara global.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Setiamy, Ayu, 2018: 61) faktor-faktor motivasi kerja yaitu:

##### **1. Faktor internal**

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c) Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d) Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e) Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

## 2. Faktor eksternal

- a) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok-kelompok atau organisasi ini dapat membantu para individu mendapatkan kebutuhan akan nilai kebaikan, kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Yuliannisa et al., 2018: 97) berbagai tipe motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu

#### 2. Motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas mulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan anggapan dari (Nurhayana, 2018: 265) parameter atau indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

##### 1. Kebutuhan fisiologis (Physiological – need).

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### 2. Kebutuhan rasa aman (Safety – need).

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman itu meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan sosial (Social – need).

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan terkait dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

### 4. Kebutuhan penghargaan (Esteem – need).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self – actualization need).

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

## **2.1.4. Produktivitas Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas melambangkan bagian-bagian dari fungsi input dan output. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Sabena, Harahap, & Tarigan, 2016: 138) produktivitas adalah kemampuan memperoleh fungsi yang sebesar-besarnya dari fasilitas yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas memiliki keterkaitan antara waktu dan pegawai diukur melalui keluaran yang dihasilkan. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Fitriani, Pujiati, & Sakitri, 2019: 668) Produktivitas kerja merupakan keseluruhan hasil dari keluaran yang mampu dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas merupakan perbandingan antara berbagai sumber yang dipergunakan selama proses produksi berlangsung. (Kartikasari & Cherny, 2017: 82) produktivitas adalah hasil banding keahlian hitungan antara totalan yang diperoleh dan totalan setiap pusat yang dipakai atau digunakan saat masa produksi berlanjut.

Produktivitas merupakan pengukuran antara hasil dan tenaga kerja yang didasari oleh satuan waktu. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 65) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan proses produksi oleh tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas berkaitan dengan sumber daya dalam menghasilkan output yang diproduksi. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wati, 2019: 18) produktivitas kerja adalah tingkatan antara output terhadap semua atau sebagian

dari sumber daya yang dipakai dalam memanifestasikan atau menciptakan output yang tertera.

Produktivitas merupakan proses keluaran yang dikerjakan oleh pegawai dalam memproduksi hasil keluaran dari menggunakan sumber daya dalam waktu tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Citta, 2019: 109) produktivitas kerja adalah perbandingan yang menunjukkan pertimbangan antara hasil masukan dan keluaran yang dihasilkan perusahaan serta peran pegawai yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas merupakan suatu satuan pengukuran yang digunakan untuk mengukur beberapa hasil yang telah dihasilkan melalui proses input dan output. Berdasarkan pernyataan diatas, menurut (Wati, 2019: 19) produktivitas adalah ukuran banding antara hasil masukan (input) dan keluaran (output).

Berdasarkan pernyataan beserta pengertian produktivitas kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan), upaya mengatasi masalah, kekuatan mengendalikan masalah dan kiat menuju sukses. Beserta perimbangan antara modal kerja dengan hasil.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan anggapan dari (Setiamey, Ayu, 2018: 59) faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut

1. Keahlian

2. Sifat
3. Motivasi. .
4. Kondisi
5. Suasana lingkungan
6. Gaji
7. Jenjang pengetahuan
8. Kesepakatan kerja
9. Implementasi teknologi

#### **2.1.4.3. Dimensi Produktivitas Karyawan**

Menurut (Setiamy, Ayu, 2018: 59) dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Dimensi individu, melihat konsep produktivitas di dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kehidupannya.
2. Dimensi keorganisasian, melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) tidak hanya dilihat dari faktor kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari faktor kualitas.

#### **2.1.4.4 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut (Nurhayana, 2018: 262) indikator-indikator produktivitas karyawan sebagai berikut:



1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan
3. Semangat kerja.  
Ini merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja 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. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

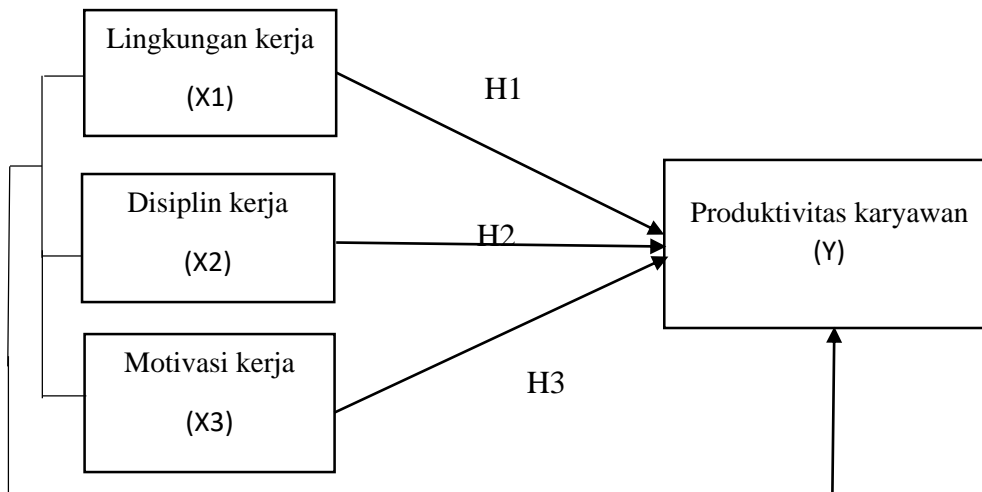
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ulum et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso
2	(Yunita & Saragih, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Siahaya & Aponno, 2019)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Kelompok Perempuan Penjual Rujak Di Kabupaten Maluku Tengah)	Analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4	(Citta, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
5	(Setiamy, Ayu, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Upt. Psda Kualuh Barumon Dinas Psda Provinsi Sumatera Utara	Analisis regresi linier berganda	Bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
6	(Oluwafemi, Oluwafemi, Laseinde, Awoyemi, & Babatunde, 2019)	<i>Datasheet showing the impact of work environment on productivity in higher education institutions</i>	Analisis regresi linier berganda	Tidak ada pengaruh lingkungan terhadap produktivitas
7	(Fatai, 2018)	<i>Between Needs and Motivation Policies in Explaining Employees' Behaviours and Productivity in Osun State Civil Service, Nigeria</i>	Analisis regresi linier berganda	Tidak ada hubungan yang signifikan antara kebijakan motivasi yang diadopsi dengan kinerja dan produktivitas kerja.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Bersumber pada latar belakang masalah dan landasan teori yang dinyatakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam riset ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.
- H2: Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.
- H3: Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.

H4: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asia Pratama Abadi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut (Sanusi, 2017: 13) desain penelitian menggambarkan secara singkat petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti. Gambaran tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel berikut teknik sampling yang ditentukan, cara mengumpulkan data, alat analisis data yang dipakai, dan lain-lain.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari keterkaitan asosiatif yang bersifat hubungan kausal. Menurut (Sanusi, 2017: 14) desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut (Sudaryono, 2017: 154) variabel penelitian merupakan setiap hal yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami agar mendapatkan informasi tentang hal terkait, kemudian ditarik kesimpulannya.

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Menurut (Sudaryono, 2017: 154) variabel ini sering disebut sebagai variabel prediktor, stimulus antecedent. Variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

### 3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sudaryono, 2017: 155) sering disebut sebagai kriteria, konsekuen, output. dikarenakan adanya variabel bebas sehingga variabel ini yang merupakan akibat atau yang dipengaruhi. Pada riset ini, variabel dependen yang terkait adalah produktivitas karyawan (Y).

Selaku totalitas variabel, pemahaman variabel, indikator variabel, dan rasio perhitungan data akan dipaparkan pada tabel 3.1:

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar karyawan</li> <li>2. Suasana kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja karyawan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Disiplin kerja (X2)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan pemimpin</li> <li>2. Keadilan</li> <li>3. Sanksi/hukuman</li> <li>4. Ketegasan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Motivasi kerja (X3)	Motivasi kerja adalah dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat dan jumlah tingkat produktivitas agar tercapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing secara global.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis (Physiological – need).</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman (Safety – need).</li> <li>3. Kebutuhan sosial (Social – need).</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Tabel 3.1 Lanjutan**

		4. Kebutuhan penghargaan (Esteem – need).	
Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan hasil yang dicapai.</li> <li>2. Semangat kerja.</li> <li>3. Kemampuan.</li> <li>4. Mutu.</li> </ol>	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi terhadap riset ini bersumber pada data yang diserahkan oleh *Human Resources Department* (HRD) PT. Asia Pratama Abadi yaitu total pekerja atau karyawan yang bekerja di PT. Asia Pratama Abadi sebanyak 107 karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Pada riset ini, karena jumlah populasi pegawai atau tenaga kerja pada PT. Asia Pratama Abadi sebanyak 107 pegawai atau tenaga kerja, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus dengan cara menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 107 sampel.



### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sudaryono, 2017: 11) teknik pengumpulan data yaitu alat yang digunakan atau dipilih oleh peneliti untuk kegiatan dalam mengumpulkan data agar data tersebut sistematis dan dipermudah dalam pengumpulan data yang diperlukan.

Berdasarkan hal itu, data terbagi menjadi dua bagian, yaitu data utama atau primer dan data kedua atau sekunder.

##### **1. Data Primer**

Menurut (Sanusi, 2017: 104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi.

##### **a. Wawancara**

Wawancara yaitu salah satu taktik pengambilan data yang sering dipakai.

Wawancara ini dilakukan secara langsung dalam pertemuan antara individual atau secara berkelompok.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner yaitu salah satu teknik pengumpulan data secara tidak langsung dengan menggunakan alat atau instrumen berupa angket atau daftar pertanyaan yang berisi sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melihat atau mengamati secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti secara dekat. Dapat dilakukan secara partisipasi atau nonpartisipasi.

2. Data sekunder

Menurut (Sanusi, 2017: 104) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

benda yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam riset ini adalah dengan memakai kuesioner untuk mendapatkan respon dari para responden. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Asia Pratama Abadi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sudaryono, 2017: 189) skala likert merupakan skala yang dipakai dalam pengukuran sifat, persepsi, dan pendapat perorangan atau kelompok mengenai gejala atau fenomena sosial.

Dalam skala likert untuk jawaban dapat diberikan skor:

1. SS = sangat setuju diberi skor 5.
2. ST = setuju diberi skor 4.
3. N = netral diberi skor 3.
4. TS = tidak setuju diberi skor 2.
5. STS = sangat tidak setuju diberi skor 1.

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2017: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dibedakan menjadi dua macam yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2017: 116) analisis deskriptif adalah penyampaian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran. Statistik deskriptif untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti.

Rumus untuk rentang skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang skala}$$

**Sumber :** (Sujarweni, 2019)

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus di atas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

a. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel =  $1 \times 107 = 107$

b. Skor Tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel =  $5 \times 107 = 535$

Setelah itu, baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{107(5 - 1)}{5} = 85,6$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 84. Penjelasan dalam rentang skala dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2** Rentang Skala

No	Nilai Interval	Kriteria
1	107-192,6	Sangat Tidak Setuju
2	192,6-278,2	Tidak Setuju
3	278,2-363,8	Netral
4	363,8-449,4	Setuju
5	449,4-535	Sangat Setuju

**Sumber :** Diolah Peneliti (2019)

Analisa ini dilaksanakan dengan bantuan komputer dan aplikasi atau program statistik yaitu program SPSS versi 23. Dengan program SPSS tersebut, beberapa uji coba terkait data yang telah dikumpulkan akan dianalisa untuk mendapatkan representasi keterkaitan oleh dampak atau peran antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sanusi, 2017: 76) instrument penelitian adalah alat untuk pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian tersebut harus valid dan reliabel

Berdasarkan anggapan dari (Sanusi, 2017: 122) rumus untuk memperoleh nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1** Rumus validitas (Pearson Product Moment)

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden).

Percobaan memakai uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria percobaan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka alat atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka alat atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan anggapan dari (Sujarweni, 2019: 85) uji reliabilitas merupakan hitungan atau ukuran suatu keseimbangan responden dalam menjawab hal yang berhubungan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan

secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \textbf{Rumus 3.2} \text{ Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)}$$

Sumber: (Sujarweni, 2019: 85)

Keterangan:

$r$  = koefisien reliability instrument (cronbach's alfa)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varian butir

$\sigma_t^2$  = total varian

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Berdasarkan anggapan dari (Sujarweni, 2019: 102) uji normalitas menggunakan banding antara data yang dimiliki dengan data distribusi normal yang memiliki standar deviasi dan mean yang serupa dengan data kita.

#### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan anggapan dari (Sanusi, 2017: 136) diukur dengan melihat ukuran nilai *variance inflating factor* (VIF) dari jumlah hasil analisis regresi.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan anggapan dari (Sanusi, 2017: 135) digunakan dengan cara merangkai regresi antara nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda disimpulkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = variabel dependen

X1 & X2= variabel independen

a = konstanta

b1 & b2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan anggapan dari (Sanusi, 2017: 136) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) kerap disebut dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) yang hampir sama dengan koefisien r<sup>2</sup>. R juga hampir mirip dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R<sup>2</sup> menyimpulkan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang disimpulkan oleh

variabel bebas (lebih dari satu variabel:  $X; i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$ ) secara bersamaan. Sementara itu,  $r^2$  menghitung kebaikan sesuai (goodness-of-fit) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang disimpulkan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menggambarkan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif.

Sementara itu,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang menghitung tingkat keterikatan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang dijelaskan secara bersamaan dan nilainya selalu positif. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalur dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

### **3.5.5. Uji Hipotesis**

Berdasarkan anggapan dari (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis diuji dengan cara mengukur tingkat signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang menyangkut dengan kesimpulan hipotesis penelitian.

#### **3.5.5.1. Uji T**

Menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 147) uji tanda dipergunakan untuk mendapatkan hasil nilai hubungan antara variabel konflik peran ganda dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.

#### **3.5.5.2. Uji F**

Menurut (Siahaya & Aponno, 2019: 146) uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan variabel konflik peran ganda dengan lingkungan kerja secara





**Tabel 3.3 Lanjutan**

Penyerahan																
Kuesionar																
Pengolahan Data																
Kesimpulan																

Sumber: Peneliti, 2019