

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sunan Rubber Palembang didirikan pada tahun 1949, dengan akta notaris C. Maathius di Palembang dengan no. 35 tanggal 28 juni 1949 dengan akta no 39 dan pada tanggal 22 desember 1949 dengan nama “NV Sunan Handle Maatchaappij”. Kantornya terletak di jalan Depaten Baru (sekanak) no 25 – 27 Palembang. Pabriknya beroperasi di jalan Abikusno Cokro Suyoso RT 25 RW 05 Kelurahan Kemuning, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Sebelumnya pada tahun 1949, saham perusahaan ini dipegang oleh orang singapur dan bidangnya adalah menggiling (mengelola) *slab* menjadi *blangket*, untuk diekspor dan sebagian dijual pada perusahaan dalam negeri (perdagangan lokal).¹

Pada tahun 1964, perusahaan ini diambil oleh pemerintah indonesia, karena pada waktu itu terjadi konfontasi anatar Negara Republik Indonesia dengan pemerintahan Malaysia. Untuk menjaga kelangsungan perusahaan, maka pemerintah mengambil kebijakan dengan menyewakan perusahaan kepada NV Metro Tranding Coy. Selama di sewakan perusahaan ini tidak pernah melakukan rehabilitas pabrik. Setelah berakhirnya konfrontasi antara Negara Republik Indonesia dengan Malaysia, melalui keputusan Mentri Perkebunan Republik Indonesia.

¹ Dokumen Arsip PT Sunan Rubber Palembang tahun 2014

Pemerintahan Republik Indonesia mengambil perusahaan ini kepada pemilik semula dengan No. 68/KPPS/UM/1968 pada tanggal 15 Mei 1968. Naskah sejarah diterima dan dilaksanakan pada tanggal 20 Juni 1968, serta aktivitas produksi dimulai pada bulan Oktober 1968.

Sejak bulan November 1971, NV Sunan Rubber Handle Maatchaapij tidak menghasilkan *blanket* lagi, tetapi *thin brown crepe* (Remiling) sampai triwulan 1 tahun 1977, penyebabnya adalah larangan pemerintah untuk mengekspor karet alam mutu rendah. Maksud dari larangan ini adalah untuk meningkatkan daya saing karet alam dipasaran dunia.

Berdasarkan surat keputusan menteri kehakiman Republik Indonesia tanggal 15 Agustus 1973 No YA.5/155/25 nama perusahaan tercatat dalam surat izin tanggal 23 Februari 1963 No 49/IZ/WK diganti menjadi "PT Perseroan Dagang Sunan Rubber". Berdasarkan akta perubahan²:

- a. Akta Notaris Sarina Sihombing, SH, CN, pengganti dari Ny. Nany Werdeningsih Sutopo, SH. Di Jakarta No 7 tanggal 8 September 1997
- b. Akta Notaris Ny. Nany Werdeningsih Sutopo, SH. No 19 tanggal 23 Februari 1998 maka nama PT. Perseroan Dagang Sunan Rubber berubah menjadi PT Sunan Rubber Palembang. Perubahan ini berlaku sejak 2 Januari 1999.

Untuk mempersiapkan pabrik yang akan memproduksi *crumb*

² Dokumen Arsip PT Sunan Rubber Palembang tahun 2014

rubber, yang merupakan peralihan dari produk karet konvensional, sejak tahun 1972 sampai dengan tahun 1975, PT Sunan Rubber Palembang mengadakan persiapan mengenai pembelian peralatan berupa mesin dan suku cadang, membuat perizinan, mengatur prosedur perusahaan dan melakukan pembangunan.

Dalam menjalankan perindustrian *crumb rubber*, PT Sunan Rubber mendapat izin kapasitas lisensi sebesar 20.000 ton per tahun oleh Departemen Perindustrian, sedangkan kapasitas riil dapat dicapai sebesar 25.000 ton per tahun walaupun kapasitas terpasang adalah sebesar 30.000 per tahun.

Dalam menyongsong era globalisasi tahun 2002 yang akan datang, perusahaan ini telah melaksanakan restrukturisasi pabrik dari non permanen menjadi permanen. Perusahaan juga menambahkan lisensi sebesar 15.000 ton per tahun dengan penambahan peralatan produksi. Seperti termuat didalam SK Menteri Negara Penggerak Dana Investasi atau ketua BKPM tentang perluasan PMA No. 72/11/PMA/1986 tanggal 3 april 1986. Jadi perusahaan PT Sunan Rubber ini memiliki kapasitas izin lisensi sebesar 60.000 ton per tahun.³

Sekarang ini perusahaan sedang menerapkan sistem modul 1 pernyataan diri (PM, PSM, IK) yang diwajibkan guna mendapatkan Sertifikat Produk Penggunaan Tanda SNI yang dikeluarkan oleh Sekjen Depperindang. Perusahaan juga memperhatikan secara serius

³ Dokumen Arsip PT Sunan Rubber Palembang tahun 2014

“Housekeeping” atau penjagaan kebersihan pabrik serta kewajiban untuk membuat UKL/UPL (upaya pengelolaan lingkungan atau upaya pemantauan lingkungan) serta air limbah Baku Mutu Lingkungan Cair Industri Karet. PT Sunan Rubber saat ini telah mencapai ISO 9002 : 1994 atau akan mencapai ISO yang lebih dari itu (ISO 9002 : 2002).

Untuk mencapai ISO 9002 : 1994, perusahaan harus mengalami *Pre Assesment* dan *Assessment* langsung dilaksanakan oleh YUQA (*Yogya Quality Assurance*) didampingi oleh Asosiasi Pengusaha Karet Indonesia (Gapkindo) Gabungan Perusahaan Karet Indonesia. Untuk mempertanggung jawabkan pemberian ISO 9002 : 1994 kepada pihak luar yang berhubungan dengan PT Sunan Rubber Palembang, pihak YUQA akan melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk perolehan ISO 9002: 1994 setiap semesternya sejak Sertifikat ISO 9002: 1994 dikeluarkan.⁴

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Kami berkomitmen untuk menjalankan bisnis kami dengan cara ramah lingkungan dan menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan, kontraktor dan tamu/ pengunjung dimana Manajemen puncak mendukung kebijakan EHS yang kuat dengan mengkomunikasikan kepada karyawan disetiap tingkat.

⁴ Dokumen Arsip PT Sunan Rubber Palembang tahun 2014

b. Misi

- 1) Memastikan kepatuhan yang relevan dengan peraturan yang berlaku, standar industri, dan kebijakan internal perusahaan
- 2) Mengelola semua resiko EHS melalui perbaikan terus-menerus dilingkungan kerja, prosedur operasional yang efektif, sistem yang aman dan metode kerja yang terstruktur
- 3) Menciptakan budaya organisasi yang positif dimana karyawan menghargai praktek EHS sebagai gaya hidup⁵.

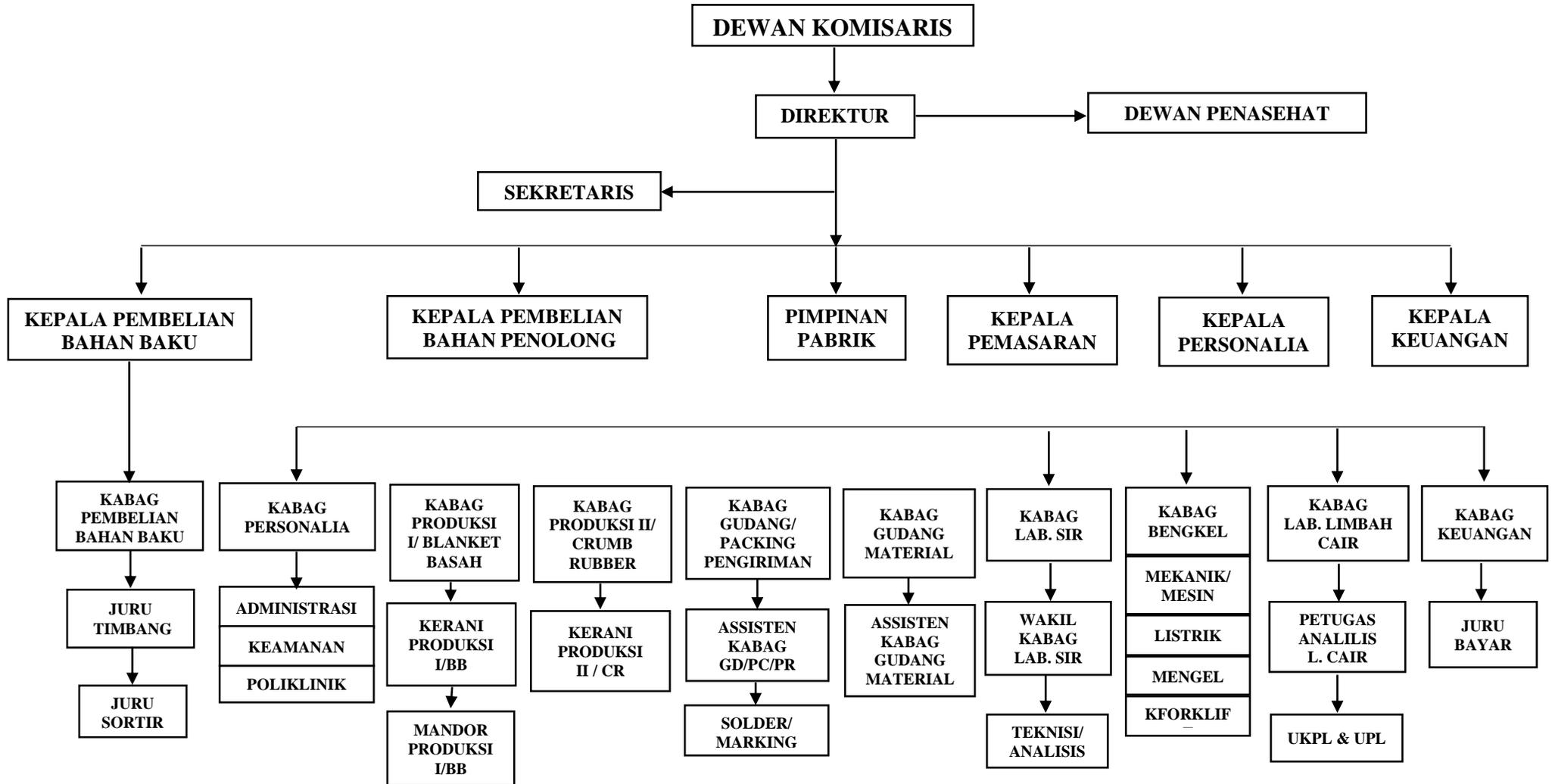
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dan jelas tentunya sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, sehingga terlihat gambaran dan batasan – batasan yang jelas dan tegas mengenai tugas, fungsi dan wewenang masing – masing personil. Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT Sunan Rubber Palembang yaitu *line organizing* atau struktur organisasi garis, yaitu sistem *top down* (dari atas ke bawah) pada masing masing tingkatan manajemen. Struktur organisasi dan pembagian tugas serta wewenang pada PT Sunan Rubber Palembang dapat dilihat pada gambar IV.1. Berikut ini adalah struktur organisasi PT Sunan Rubber Palembang dibawah ini⁶:

⁵ Dokumen Arsip PT Sunan Rubber Palembang tahun 2014

⁶ Ibid.,

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT Sunan Rubber Palembang



4. Daftar Karyawan / Tenaga Kerja PT Sunan Rubber Palembang

Tabel IV.1
Kualifikasi dan Klasifikasi Tenaga Kerja Pabrik
PT Sunan Rubber Palembang

KLASIFIKASI		Jenis Kelamin			Kewarga negaraan		Pendidikan				Tinggal di Perumahan
		LK	W	JML	WNI	WNA	SD	SLTP	SLTA	PT	-
1	Manager Keatas	4	-	4	4	-	-	-	2	1	-
2	Staff	65	7	72	72	-	-	-	65	10	17
3	Pekerja/Karyawan	392	59	451	451	-	236	176	20	17	72
TOTAL		461	66	527	527	-	236	176	87	28	89

5. Gambaran Dimensi/Indikator

a. Lingkungan Kerja

1) Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan ataupun penerangan ditempat kerja sangat diperlukan dan besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat kelancaran dalam bekerja. Jika ditempat bekerja tidak ada penerangan maka mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas sehingga akan memperlambat pekerjaan dan banyak mengalami kesalahan dalam proses memproduksi barang. Hal itu juga berakibat pada kesehatan karyawan yang mengakibatkan kelelahan mata dan kelelahan mental.

2) Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising yang di timbulkan oleh mesin membuat pengaruh yang kurang baik yaitu

tidak ada ketenangan dan kenyamanan ditempat kerja. Kebisingan ini berakibat pada pendegaran karyawan dan dalam jangka lama akan berakibat pada kelelahan karyawan, dan selanjutnya dari kelelahan ini bisa mengakibatkan kerusakan pada alat pendengaran. Ada juga bentuk kebisingan lainnya seperti suara musik yang mungkin bagi sebagian karyawan menyukainya.

3) Warna/Tata Ruang

Dalam bekerja, karyawan memerlukan tempat atau ruangan istirahat yang nyaman. Sehingga jika karyawan yang sedang beristirahat dapat mempergunakan waktu yang diberikan seefisien mungkin. Ruangan atau tempat yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja yang baik.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan jika karyawan yang berada dalam ruangan harus memiliki ventilasi udara, pemasangan kipas angin/ AC. Tetapi jika karyawan yang bekerja di luar ruangan pastikan udara yang dibutuhkan cukup dan memadai. Hal ini di harapkan agar dengan adanya ventilasi udara yang cukup membuat kinerja karyawan lebih tenang dan dapat meningkatkan produktifitas kerja setiap karyawan.

b. Motivasi

1) Ketentraman (hubungan kerja antar karyawan dan atasan)

Hubungan kerja yang baik dan harmonis antar manajer dan karyawan akan memicu semangat kerja karyawan, karena karyawan akan merasa dirinya lebih diperhatikan dan lebih dihargai. Sehingga semangat itu lah yang membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Selama ini hubungan kerja antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.

2) Dorongan untuk dapat bekerja

Dorongan untuk bekerja yang diberikan atasan kepada karyawannya berupa prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan semangat kerja yang timbul dari kesenangan bekerja membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian prestasi kerja yang dilakukan atasan kepada karyawannya, akan menimbulkan semangat kerja karyawan karena dari situlah didapat pengakuan bahwasannya dirinya bisa melaksanakan tugas sesuai yang diamanahkan.

c. Disiplin Kerja

1) Ketaatan Waktu

Ketaatan waktu merupakan salah satu bentuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir / tidak

kerja. Jika semua karyawan melakukan hal demikian maka pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan semangat yang dilakukan pekerja. Jika semua karyawan pada PT Sunan Rubber ini mematuhi peraturan disiplin kerja, maka hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja pada setiap karyawan.

2) Tanggungjawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan salah satu target yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan. Dengan cara mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan serta memenuhi target pekerja yang di amanatkan kepada setiap karyawan. Jika tanggungjawab kerja dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan maka hasil yang didapatpun akan memuaskan.

d. Produktivitas Kerja

1) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan

Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Kemampuan daam menyelesaikan tugas/pekerjaan sangat bergantung dengan keterampilan setiap karyawan itu sendiri serta profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil kerja (*output*) merupakan salah satu hasil yang dicapai oleh karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil juga merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan. Bagi karyawan, hasil meningkat maka diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja adalah salah satu faktor utama karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan apa yang akan dicapai, dengan motto hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan.

4) Pengembangan diri

Karyawan senantiasa mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan cara melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan yang dihadapi, maka semakin besar pula pengembangan diri yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan mendengar arahan dari atasan, selalu bertanya bagaimana

bekerja yang efisien dan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat ditunjukkan melalui kualitas kerja karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik dapat berguna untuk dirinya maupun untuk perusahaan, yang terpenting adalah selalu berkomunikasi atau berkoordinasi dengan atasan dan karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya.

6) Efisiensi

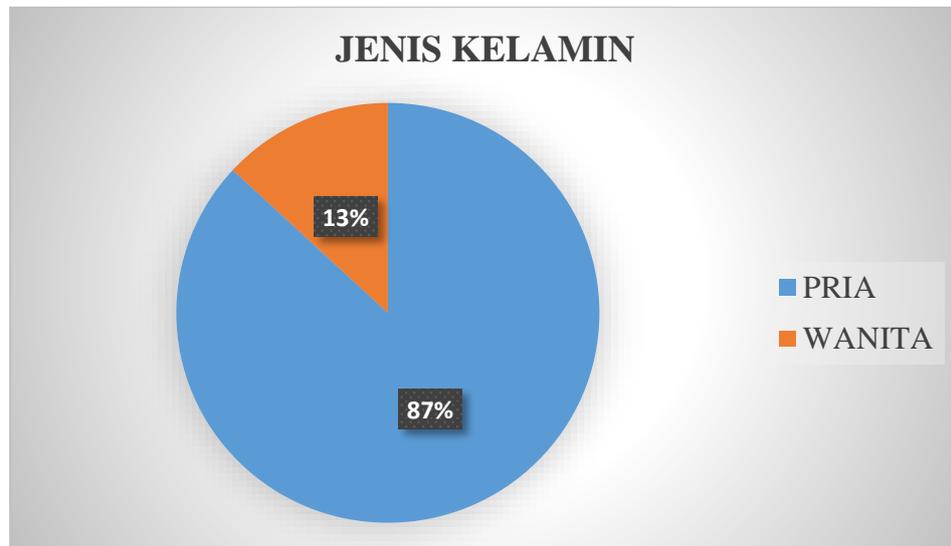
Setiap karyawan berusaha mencapai efisiensi kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal itulah yang akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan.

B. Karakteristik Responden

PT Sunan Rubber Palembang bergerak dalam bidang produksi karet remah/ *chumb rubber* (SIR) atau produksi karet setengah jadi. Karet tersebut di ekspor ke negara Amerika, Eropa, Jepang, RRC dan selebihnya ke dalam negeri untuk diolah kembali menjadi barang jadi. Dalam penelitian ini penulis mengambil responden sebanyak 84 karyawan yang bekerja di PT Sunan Rubber Palembang. Sesuai kuesoner yang disebarkan, penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan PT Sunan Rubber Palembang

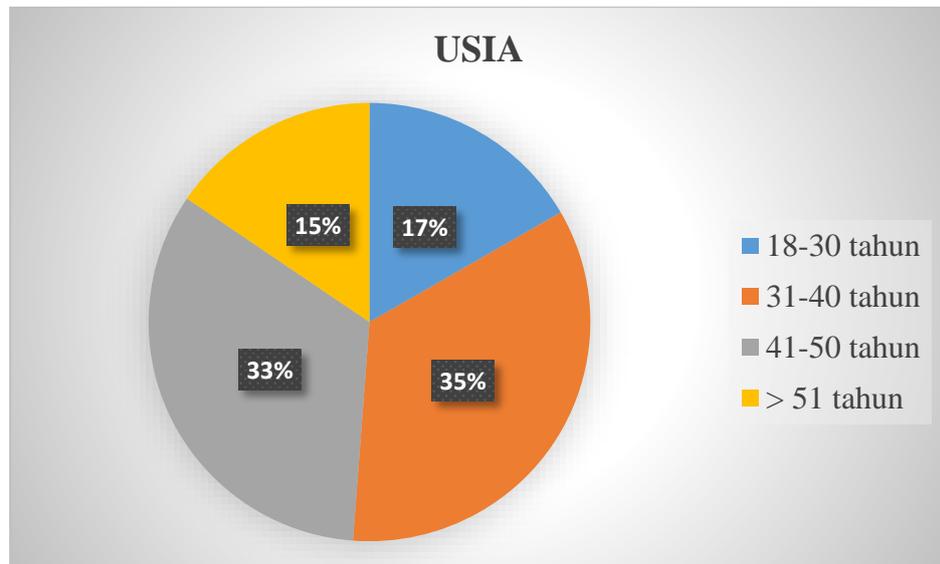


Sumber: PT Sunan Rubber Palembang, 2018

Berdasarkan diagram IV.1 diatas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan pada karyawan PT Sunan Rubber Palembang adalah karyawan Pria (Laki – laki) sebanyak 87%. Hal ini di sebabkan laki – laki memiliki stamina yang kuat dan cocok, karena sifat pekerjaan yang kasar dan dapat menguras tenaga.

2. Berdasarkan Usia

Diagram IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karyawan PT Sunan Rubber Palembang

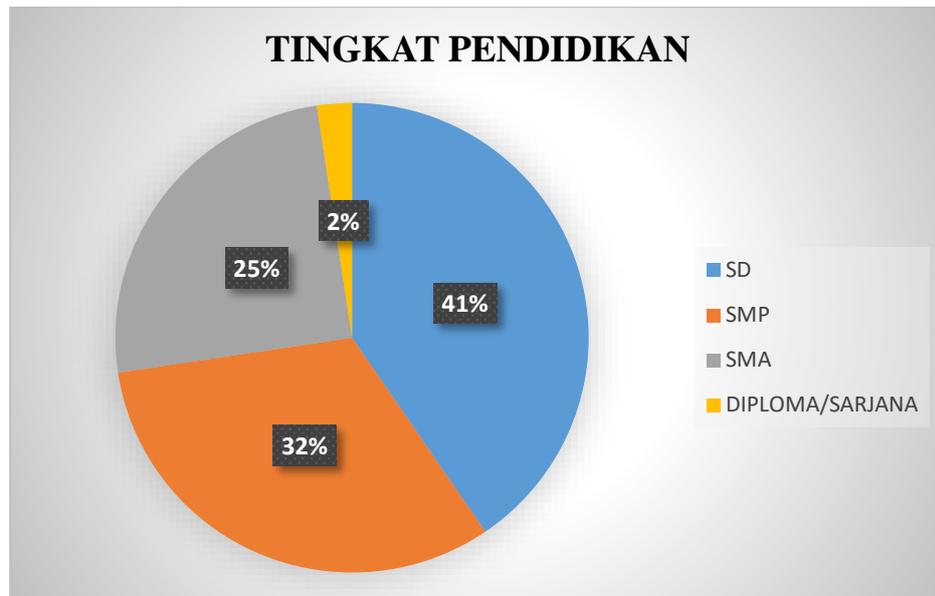


Sumber: Olahan data primer, 2018

Berdasarkan diagram IV.2 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia yang paling dominan pada karyawan PT Sunan Rubber Palembang adalah usia 41-50 tahun sebanyak 36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut berusia 41-50 yang artinya memasuki usia pensiunan.

3. Berdasarkan Pendidikan

Diagram IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Karyawan PT Sunan Rubber Palembang

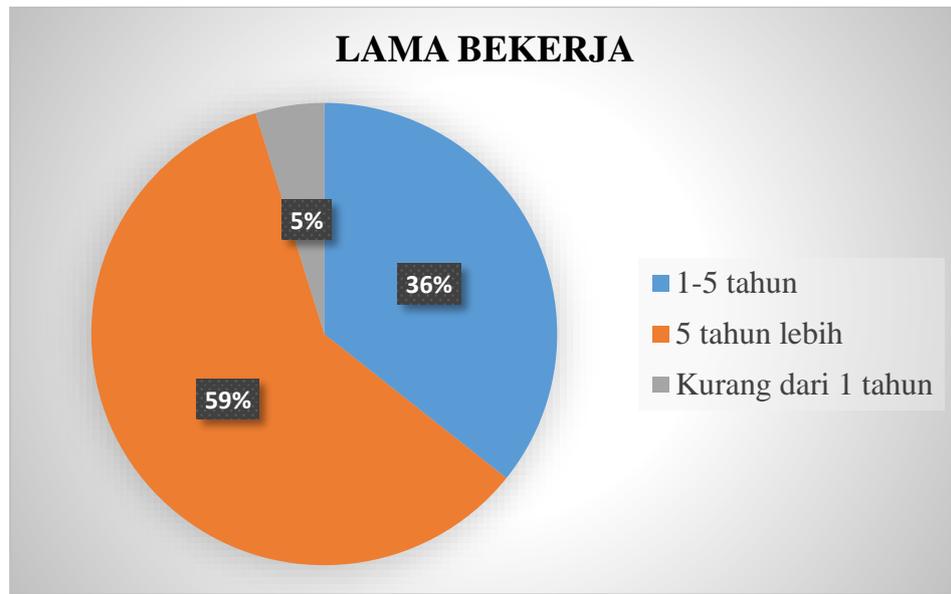


Sumber: Olahan data primer, 2018

Berdasarkan diagram IV.3 diatas, menyatakan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan pada karyawan PT Sunan Rubber Palembang adalah tingkat pendidikan SD, karena karyawan pada perusahaan ini merupakan karyawan yang memiliki keahlian yang khusus. Sehingga pada tingkat pendidikan ini karyanya sudah bekerja cukup lama bahkan ada yang sudah memasuki usia waktunya pensiun.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Diagram IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Karyawan PT Sunan Rubber Palembang



Sumber: Olahan data primer, 2018

Berdasarkan diagram IV.4 diatas, menyatakan bahwa berdasarkan lamanya bekerja karyawan PT Sunan Rubber Palembang yaitu 5 tahun lebih atau sekitar 59%. Artinya karyawan pada PT Sunan Rubber ini memiliki tingkan kemampuan kerja yang cukup baik dikarenakan lamanya bekerja pada perusahaan tersebut.

C. Uji Validitas dan Reliabelitas

1. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan dimana tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur melalui kuesioner. Suatu kuesioner dikayakan valid jika pertanyaan / pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dengan mengukur *degree of freedom* yaitu $(df) = n-2$. Dimana n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini dapat dihitung besarnya $df = 84-2 = 82$ dengan alpha 0,05 (5%). Maka dari nilai df sebesar 82 didapat r_{tabel} 0,2146. Jika r_{hitung} (untuk setiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,378	0,2146	Valid
	X1.2	0,443		Valid
	X1.3	0,357		Valid
	X1.4	0,515		Valid
	X1.5	0,346		Valid
	X1.6	0,536		Valid

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Versi 16, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – vaeiabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi *item-total* lebih besar dari r_{tabel} . Dari hasil tersebut menunjukkan semua indikator yang digunakan valid.

b. **Variabel Motivasi (X2)**

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0,865	0,2146	Valid
	X2.2	0,275		Valid
	X2.3	0,222		Valid
	X2.4	0,800		Valid
	X2.5	0,842		Valid
	X2.6	0,684		Valid

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Versi 16, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – vaeiabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi *item-total* lebih besar dari r_{tabel} . Dari hasil tersebut menunjukkan semua indikator yang digunakan valid.

c. **Disiplin Kerja (X3)**

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X3.1	0,428	0,2146	Valid
	X3.2	0,457		Valid
	X3.3	0,654		Valid
	X3.4	0,377		Valid
	X3.5	0,225		Valid
	X3.6	0,529		Valid

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Versi 16, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – vaeiabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi *item-total* lebih besar dari r_{tabel} . Dari hasil tersebut menunjukkan semua indikator yang digunakan valid.

d. **Produktivitas Kerja (Y)**

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (X2)	Y1	0,474	0,2146	Valid
	Y2	0,445		Valid
	Y3	0,376		Valid
	Y4	0,218		Valid
	Y5	0,465		Valid
	Y6	0,619		Valid

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Versi 16, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – vaeiabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi *item-total* lebih besar dari r_{tabel} . Dari hasil tersebut menunjukkan semua indikator yang digunakan valid.

2. Hasil Pengujian Rebialitas Data

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,60$, dan tidak reliabel jika sama atau dibawah $0,60$.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha If Item</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6 item	0,773	Reliabel
Motivasi (X2)	6 item	0,641	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	6 item	0,654	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6 item	0,728	Reliabel

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari tabel IV.6 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing – masing variable tersebut adalah reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka penelitian ini layak untuk menjadi alat pengumpulan data dalam analisis selanjutnya.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

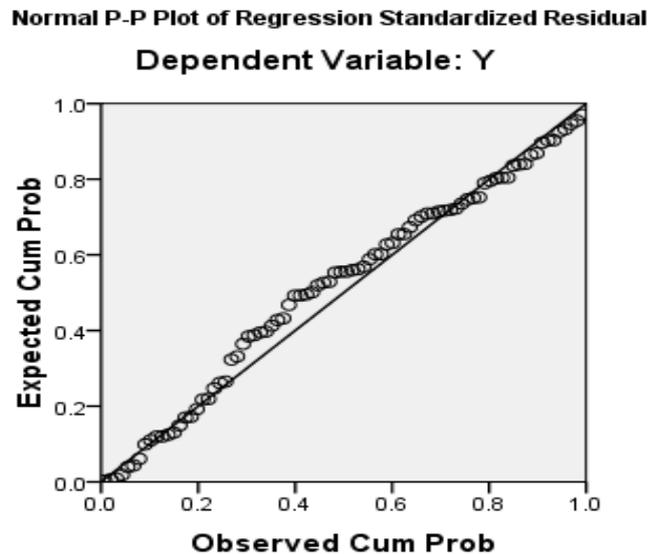
1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik merupakan regresi yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Melihat suatu data normal atau tidak dapat dilihat melalui titik – titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dalam hal ini digunakan uji kenormalan data menggunakan grafik normal *Probability Plot* dan tabel test of normality dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas data yaitu:

a. Uji Normalitas P-Plot

Uji normalitas *probability plot* yaitu uji yang ketentuan bahwa, data dikatakan normal jika data atau titik – titiknya menyebar disekitaran garis diagonal atau arah mengikuti diagonal dan sebaliknya dikatakan data terdistri busi normal, jika data atau titik menjauhi garis atau tidak mengikuti arah diagonal.

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas Data
PROBABILITY PLOT (P-Plot)



Berdasarkan gambar IV.2 diatas bahwa data terlihat *normal probability plot* masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian sudah terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dengan penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat dinyatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Data *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*

Uji normalitas data menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas Data
Dengan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29096932
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.041
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

Sumber: *Data Olahan SPSS versi 16, 2018*

Dari hasil pengujian *one-sampel Kolmogorov-smirnov test* pada tabel IV.7 diatas terlihat besarnya nilai signifikan yaitu 0,396. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data residual tidak normal dan jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $= 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikannya adalah 0,378 artinya data residual berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas yaitu digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dengan dasar penentuan keputusan:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolonieritas

- b. Jika nilai VIF < 10,00 maka terjadi multikolonieritas dan jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolonieritas.

Tabel IV.8
Hasil Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.185	2.743		4.077	.000		
X1	-.182	.094	-.191	-1.948	.055	.756	1.323
X2	.221	.077	.320	2.852	.006	.578	1.732
X3	.523	.119	.477	4.390	.000	.615	1.626

Sumber: *Data olahan SPSS versi 6, 2018*

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,756 dan nilai VIF sebesar 1,323, nilai X2 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,578 dan nilai VIF sebesar 1,732, X3 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,615 dan nilai VIF sebesar 1,626. Dengan demikian diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel dependen > 0,10. Nilai *variance inflation factor* (VIF) keempat variabel < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer

dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.208	1.672		1.320	.191
X1	-.072	.057	-.160	-1.270	.208
X2	-.040	.047	-.123	-.850	.398
X3	.065	.073	.125	.894	.374

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya: Jika nilai signifikan *deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai signifikan *devination from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Variabel
Produktifitas Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	31.347	8	3.918	1.422	.201
Linearity	5.655	1	5.655	2.052	.156
Deviation from Linearity	25.692	7	3.670	1.332	.247
Within Groups	206.689	75	2.756		
Total	238.036	83			

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, hasil uji linearitas diketahui nilai signifikan *devination from linearity* sebesar $0,247 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Variabel
Produktifitas Kerja (Y) dan Motivasi (X2)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	92.929	11	8.448	4.192	.000
Linearity	64.011	1	64.011	31.761	.000
Deviation from Linearity	28.918	10	2.892	1.435	.183
Within Groups	145.107	72	2.015		
Total	238.036	83			

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, hasil uji linearitas diketahui nilai signifikan *devination from linearity* sebesar $0,183 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dengan produktivitas kerja.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linearitas Variabel
Produktivitas Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X3)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	91.414	6	15.236	8.001	.000
Linearity	83.399	1	83.399	43.798	.000
Deviation from Linearity	8.015	5	1.603	.842	.524
Within Groups	146.622	77	1.904		
Total	238.036	83			

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, hasil uji linearitas diketahui nilai signifikan *devination from linearity* sebesar $0,524 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Uji statistik yang dipergunakan adalah uji Durbin-Watson. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika, nilai $d < d_l$ atau $d > 4 - d_l$ maka dapat disimpulkan terdapat autokorelasi
- Jika, nilai $d_u < d < 4 - d_u$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi
- Jika, nilai $d_l < d < d_u$ atau nilai $4 - d_u < d < 4 - d_l$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesimpulan (tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak).

Berikut hasil table berdasarkan Durbin-Watson yaitu:

Tabel IV.13
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.419	.397	1.31495	2.225

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat perolehan nilai Durbin-Watson sebesar 2.225, banyaknya sampel 84 dengan jumlah $k = 3$

sehingga dapat kita peroleh nilai dl dan du dari nilai tabel Durbin-Watson, yaitu $dl = 1.5723$ dan $du = 1.7199$, dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut:

Tabel IV.14

D	dl	du	4-dl	4-du
2.225	1.5723	1.7199	2.4277	2.2801

Sumber : Diambil dari berbagai sumber, 2018

Berdasarkan tabel IV.14 maka dapat disimpulkan bahwa nilai $du < d < 4-du$ yaitu $1.7199 < 2.225 < 2.2801$ sehingga dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

E. Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.185	2.743		4.077	.000
X1	-.182	.094	-.191	-1.948	.055
X2	.221	.077	.320	2.852	.006
X3	.523	.119	.477	4.390	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan SPSS versi 16, 2018

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada Lingkungan Kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 11.185 + (-0,182X1) + 0,221X2 + 0,523X3$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai Konstanta (α)

Berdasarkan hasil bilangan konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 11.185. Artinya yaitu jika ada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) diabaikan atau sama dengan 0, maka angka tersebut menunjukkan besarnya nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 11.185.

2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar (-0,182); artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variable lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai negatif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi Lingkungan Kerja maka Produktivitas yang dihasilkan akan semakin turun.

3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2)

Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2) sebesar 0,221; artinya apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4. Nilai Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,523; artinya apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,523 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Uji persial (uji t) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas pengaruh terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi $< 0,05$

- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak pengaruh terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi $> 0,05$

Maka dapat dilihat dalam tabel IV.16 berikut:

Tabel IV.16
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.185	2.743		4.077	.000
X1	-.182	.094	-.191	-1.948	.055
X2	.221	.077	.320	2.852	.006
X3	.523	.119	.477	4.390	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data olahan SPSS versi 16, 2018*

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari nilai t table adalah:

$$\begin{aligned} T \text{ table} &= (a/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 84-3-1) \\ &= (0,025 ; 80) \end{aligned}$$

Lihat pada distribusi nilai t table maka ditemukan t table sebesar 2.2844. Berdasarkan tabel IV.16 diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil tabel *coefficients* nilai t_{hitung} (-1.948) sedangkan t_{tabel} 2.2844, artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ((-1.948) < 2.2844) yang mempunyai pengaruh berlawanan (negatif) dengan signifikan t (0,055 > 0,05). Jadi, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa secara

- pensial lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y),
- b. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai t_{hitung} 2.852 sedangkan t_{tabel} 2.2844, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.852 > 2.2844$) dengan signifikan ($0,006 > 0,05$). Jadi, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa secara pensial motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
 - c. Berdasarkan tabel *coefficients* nilai t_{hitung} 4.390 sedangkan t_{tabel} 2.2844, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.390 > 2.2844$) dengan signifikan sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 > 0,05$). Jadi, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa secara pensial disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Hasil Uji F

Uji F yaitu untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). dengan pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi lebih $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y
- b. Jika nilai signifikansi lebih $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y

Hasil uji F di penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.16 berikut:

Tabel IV.17
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.708	3	33.236	19.222	.000 ^a
Residual	138.328	80	1.729		
Total	238.036	83			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data olahan SPSS 16.0, 2018*

Berdasarkan tabel IV.17 diatas, maka dapat menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k ; n - k) \\
 &= (3 ; 84-2) \\
 &= (3 ; 82)
 \end{aligned}$$

Lihat pada distribusi nilai F tabel maka ditemukan F tabel sebesar 2.72. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh hasil ada pengaruh secara simultan variable Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja dimana F hitung sebesar 19.222 yang nilainya lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sunan Rubber Palembang.

3. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square (R^2)

Uji ini digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Apabila analisis yang digunakan ialah nilai *R square*. Namun, apabila analisis yang digunakan ialah *adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut:

Tabel IV.18
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.397	1.31495

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : *Data olahan SPSS versi 16.0, 2018*

Tabel IV.18 diatas menjelaskan besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,647 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,419. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59.2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

G. Hasil Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan penelitian diatas nilai t hitung -1.948 sedangkan t tabel 2.844, artinya t hitung > t tabel (-1.948 > 2.844) yang artinya tidak mempunyai pengaruh. Signifikan t sebesar 0,024 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,055 < 0,05$). Maka variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel dapat dilihat bahwa 6 item pernyataan kuesioner miliki nilai $r > 0,2146$, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Berdasarkan hasil uji rebielalitas dapat dilihat bahwa variabel faktor lingkungan kerja sebesar 0,773 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,748 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cronbach alpha* untuk masing – masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar -0.182 atau sebesar -18,2% terhadap produktivitas kerja pada PT Sunan Rubber Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja melalui

pengujian diperoleh hasil bawasanya tidak ada pengaruh yang signifikan sebesar (-0,182).

Temuan ini diperkuat Nitisemito (2010) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini dikaitkan berdasarkan data dari jawaban responden dan didukung dari hasil kuesioner kepada para karyawan terhadap indikator lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan tata letak serta keamanan dan hubungan karyawan. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu karena menurut para karyawan dengan adanya penerangan yang terlalu terang akan membuat pandangan mata menjadi silau, suhu udara yang terlalu sejuk akan membuat para karyawan mengantuk, selain itu para karyawan sudah terbiasa bekerja pada lingkungan yang bising dan berisik. Sedangkan warna, tata letak dan keamanan tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya anggapan para karyawan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi sehingga mereka harus bekerja lebih keras demi pencapaian target produktivitas tersebut.⁷

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) yang menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak

⁷ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia), 2010, hlm 183.

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor lingkungan kerja sebesar (-0,267) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,790 < 0.05$.⁸ Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky (2017) dengan judul “*Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado*”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Tetapi tidak dengan lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja berbanding terbalik atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado.⁹ Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribut Suprpto (2016) dengan hasil penelitian bahwa Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.¹⁰ Hasil tersebut dibuktikan dengan uji t sebesar 2,691 dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan produktifitas kerja.

⁸ Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*, Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018

⁹ Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky, 2017, dengan judul “*Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Air Manado*” dari journal EMBA Vol .5 no.3. September 2017, hal 4145-4154

¹⁰ Ribut Suprpto, 2016, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*”, dari Stiqro’ : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, Issn : 2460-0083

Swandono Sinaga (2016) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,087 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05.¹¹

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, atau menggerakkan dan motif itu lah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, tindak – tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung 2.852 sedangkan t tabel 2.2844, artinya t hitung > t tabel ($2.852 > 2.2844$) dengan signifikan 0,006 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,006 > 0,05$), yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang diberikan.

¹¹ Swandono Sinaga, 2016, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Dari jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016

Temuan ini diperkuat oleh Steven Ivanko (2016) dikutip dari Malayu Hasibuan yang mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari kinerja, penghargaan yang diterima, rasa tertantang dan tanggung jawab dalam bekerja dimiliki oleh karyawan, sikap ingin berkembang, rasa ingin terlibat dan memanfaatkan kesempatan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹²

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mufti Asfiah dan S. Martono (2016) menyimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor motivasi sebesar (0.5047) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.¹³ Edy Thamrin (2015) dengan hasil motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Terbukti dari pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji t sebesar 3,146 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ yang diartikan bahwa meningkatnya motivasi maka akan meningkat pula produktivitas kerja karyawannya.¹⁴ Hal ini berbalik dengan

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara), 2016, hlm 139.

¹³ Mufti Aspiyah, dan S. Martono. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja". *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). Hal. 339-346. Universitas Negeri Semarang. Semarang

¹⁴ Edy Thamrin, 2015, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*" dari *Jurnal Jom Fekon* Vol.1 No.2 Februari 2015.

penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017), dengan hasil penelitian bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁵ Alimuddin (2015) dengan hasil penelitian nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik sebesar 0,491 dengan nilai signifikan hitung 0,625 alpha 0,05 artinya variabel motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁶

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk mengatur secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penelitian diatas nilai t_{hitung} 4.390 sedangkan t_{tabel} 2.2844, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.390 > 2.2844$) dengan signifikan sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). maknanya jika karyawan mengikuti peraturan dan

¹⁵ Feni Pertiwi, 2017, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Provinsi Kalimantan Timur*”, dari eJournal Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 1 , 2017: 5360 – 5374 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id © Copyright2017

¹⁶ Alimudin, 2015, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3(4): 795-805 ISSN2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id© Copyright 2015

memenuhi target yang telah ditetapkan maka produktifitas kerjanya dapat meningkat.

Temuan ini diperkuat pendapat Muchdarsyah Sinungan (2017) dikutip dari Lijan Poltak yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Dalam penelitian kali ini bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya disiplin kerja berdasarkan indikator yang ada berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.¹⁷

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ribut Suprpto (2016) dengan hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor disiplin kerja sebesar (0.4721) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$.¹⁸ Feni Pertiwi (2017)

¹⁷ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Aksara Bumi), 2017, hlm, 334.

¹⁸ Ribut Suprpto, 2016, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*”,

dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Dilihat dari hasil uji t_{hitung} sebesar 3,605 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.¹⁹ Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adeyeye (2015) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas dengan hasil uji t sebesar 1,608 dengan nilai signifikan 0,118 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan pada dasarnya sifat baik seseorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bias dilihat atau diamati.²⁰ Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan mempunyai nilai signifikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado.²¹

dari Stiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, Issn : 2460-0083

¹⁹ Feni Pertiwi, 2017, "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur*", dari eJournal Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 1 , 2017: 5360 – 5374 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id © Copyright2017

²⁰ Adeyeye, Adenji dan Oludayo, 2015, *effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in nigeria*

²¹ Shannon Cecilia Y Assagaf, 2015, dengan judul "*Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*", dari jurnal ISSN 2303-1174, VOL.3NO2 juni 2015, hal 639-649.