

Artikel Rizky Vegas Unplag.docx

by

Submission date: 19-Apr-2021 09:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 1563002178

File name: Artikel Rizky Vegas Unplag.docx (171.36K)

Word count: 4092

Character count: 26049

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Bina Karya Konsultan

Vegas, Rizky¹⁾, Hariasih, Misti²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rizkyvegas2@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of work discipline, motivation and work environment on working productivity on CV. Bina Karya Consultant. This research includes quantitative research types with hypothesis testing. The sample was used in this study as much as 57 employees at CV. Bina Karya Consultant. The analytical tools used in this research are the techniques of multiple linear regression test analysis, F test, T test, and multiple determination coefficient with the help of software for operating system named SPSS (Statistical Program for social Science) version 18.0. The primary Data contained in this study was obtained from the questionnaire. The results of this study showed that Work Discipline has significant positive effect on Work Productivity, Motivation has significant positive effect on Work Productivity, Work Environment has significant positive effect on Work Productivity, Work Discipline, Motivation and Work Environment simultaneously influence on Work Productivity*

Keywords : *Work Discipline, Motivation, Work Environment, Work productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Bina Karya Konsultan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 57 karyawan pada CV. Bina Karya Konsultan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi berganda dengan bantuan software untuk sistem operasi yang bernama SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 18.0. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapatkan dari kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

How to cite: Rizky, Vegas (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Bina Karya Konsultan. IJCCD 1 (1).

I. PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan usaha bisnis melaju pesat sehingga dengan sendirinya memiliki tingkat persaingan yang semakin tajam di antara para pengusaha (perusahaan) lainnya. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kontribusi terbesar untuk mencapai dan meningkatkan produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap keseriusan, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan guna tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal^[1] Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh^[2] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Selain faktor disiplin kerja produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang berpengaruh penting dalam

meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain disiplin kerja dan motivasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkerjaan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [3]. [4] menyatakan seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan sampel dalam penelitian ini adalah CV Bina Karya Konsultan. CV Bina Karya Konsultan merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa konsultasi perencanaan teknis dan perencanaan, yang mempunyai misi turut serta memajukan bangsa dengan membangun sarana prasarana infrastruktur serta pengembangan wilayah diseluruh Indonesia. Adapun visi dari perusahaan ini yaitu menjadi perusahaan jasa konsultan perencanaan, arsitek – sipil dan pengawas pembangunan yang terpercaya di Indonesia

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa CV Bina Karya Konsultan telah menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dibuktikan dengan tersedianya fasilitas para pekerja oleh perusahaan, seperti perlengkapan K3 tersedia dengan baik, kebutuhan dan perlengkapan kerja proyek telah tersedia dan terkontrol dengan baik, selain itu perusahaan telah menjamin asuransi para karyawan apabila sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja, dimana dengan fasilitas tersebut karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Selain itu, motivasi antara pimpinan dengan karyawan CV Bina Karya Konsultan sudah berjalan dengan baik, dimana para karyawan setiap pagi akan mendapatkan konsumsi makanan ringan maupun minuman, para pimpinan selalu mengontrol para karyawan sebelum melakukan pekerjaan serta memberikan arahan kepada karyawan disetiap pekerjaan yang akan dilakukan.

Namun ada indikasi produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu menurunnya disiplin kerja karyawan. Dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan dengan Direktur CV Bina Karya Konsultan melaporkan bahwa dari bulan ke bulan tingkat disiplin kerja para karyawan semakin rendah. Menurunnya absensi karyawan ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak hadir kerja yang disebabkan karena sakit, izin kerja dan tidak ada keterangan.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di CV.Bina Karya Konsultan, Jl Berlian RT. 16/RW 01 Desa Watugolong Kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.Bina Karya Konsultan yang berjumlah 57 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bina Karya Konsultan berjumlah 57 orang karyawan.

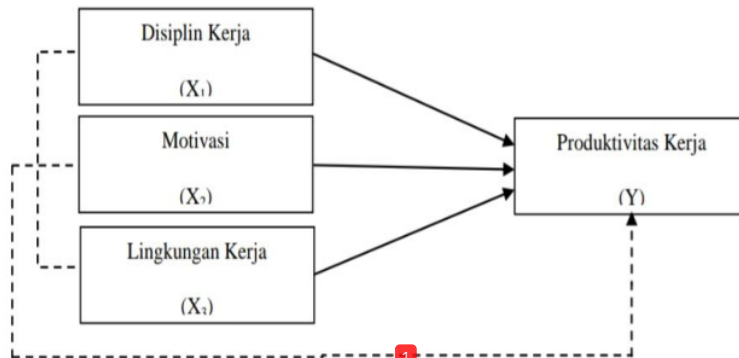
C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang dibedakan menjadi dua yaitu interval dan data rasio. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan CV Bina Karya Konsultan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dalam penelitian ini melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen perusahaan misalnya: Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan keamanan karyawan, dan standar penilaian.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2
Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaspartkan di atas, maka hipotesis yang akan diuji melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁= Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H₂= Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H₃= Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H₄= Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji valid atau tidaknya [6] menyatakan bahwa bila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 maka butir instrumen tersebut valid, namun jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,30 maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sehingga dapat dikatakan bahwa aitem pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
X1	X1.1	0,864 > 0,30	Valid
	X1.2	0,916 > 0,30	Valid
	X1.3	0,861 > 0,30	Valid
	X1.4	0,866 > 0,30	Valid
X2	X2.1	0,713 > 0,30	Valid
	X2.2	0,795 > 0,30	Valid
	X2.3	0,824 > 0,30	Valid
	X2.4	0,776 > 0,30	Valid
	X2.5	0,867 > 0,30	Valid
X3	X3.1	0,678 > 0,30	Valid
	X3.2	0,768 > 0,30	Valid
	X3.3	0,710 > 0,30	Valid
	X3.4	0,860 > 0,30	Valid

	X3.5	0,689 > 0,30	Valid
	X3.6	0,774 > 0,30	Valid
	X3.7	0,666 > 0,30	Valid
Y	Y.1	0,743 > 0,30	Valid
	Y.2	0,806 > 0,30	Valid
	Y.3	0,736 > 0,30	Valid
	Y.4	0,889 > 0,30	Valid
	Y.5	0,685 > 0,30	Valid
	Y.6	0,774 > 0,30	Valid

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r_{kritis} yang bernilai 0.30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kusioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliable. Berikut hasil uji reliabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,898	Reliabel
Motvasi (X ₂)	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,852	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,861	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha diketahui variabel instrumen memiliki cronbsch alpha lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0,6

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan agar data disetiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal. Didalam penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih Signifikansi di bagian Kolmogorov-Smirnov. Adapun ketentuan yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,74838817
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.067
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asimp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

- b. Uji Linearitas
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05

Tabel 4
Uji Linearitas

Variabel	Sig	Deviation From Linearity	Keterangan
X1 => Y	0,468		Linier
X2 => Y	0,120		Linier
X3 => Y	0,307		Linier

Dari tabel tersebut menunjukkan hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) seluruhnya bersifat linier.

- c. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Parasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Hasil uji auto korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

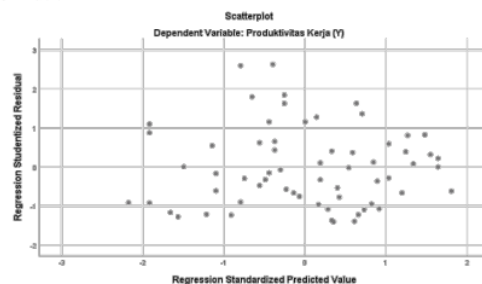
Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 ^a	,470	,440	1,79719	2,117

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson (DW). Apabila nilai Durbin Watson (DW) jika nilai DW diantara -2 dan +3, maka ini tidak terjadi autokorelasi. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,117, maka ini membuktikan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

- d. Uji Heteroskedastisitas
Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pada Scatter Plot apakah menyebar atau membentuk pola tertentu pada residualnya. Jika titik tidak menyebar dan membentuk suatu pola maka terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1,385	3,652		,379	,706		
Disiplin Kerja (X1)	,418	,139	,310	3,003	,004	,941	1,063
Motivasi (X2)	,395	,084	,490	4,697	,000	,918	1,089
Lingkungan Kerja (X3)	,385	,112	,359	3,443	,001	,919	1,088

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Variance Influence Factor* (*VIF*) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan tidak terjadi multikolonieritas (tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas). Sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Dalam pengujian regresi dilaksanakan dengan program IBM Statistic SPSS versi 18 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,385	3,652			,379	,706
Disiplin Kerja (X1)	,418	,139	,310		3,003	,004
Motivasi (X2)	,395	,084	,490		4,697	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,385	,112	,359		3,443	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ ($Y = 1,385 + 0,418X_1 + 0,395X_2 + 0,385X_3 + e$)

D. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diteapkan dalam derajat kebebasan $df = (n-k) = 77-4 = 73$

dengan taraf signidikan 5% (0,05), maka nilai ttabel adalah sebesar 1,666 berikut ini hasil uji persial atau uji t:

Tabel 8
Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,385	3,652		,379	,706
Disiplin Kerja (X1)	,418	,139	,310	3,003	,004
Motivasi (X2)	,395	,084	,490	4,697	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,385	,112	,359	3,443	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

1. Disiplin Kerja (X₁)

Nilai thitung sebesar 3,003 sedangkan ttabel sebesar 2,004. Maka thitung > ttabel (3,003 > 2,004) yang artiya ada alasan kuat pada Ha diterima dan H₀ ditolak. Hal ini diperkuat dengsn nilai signifikan (0,004) < (0,05), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara varibel disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

2. Motivasi (X₂)

Nilai thitung sebesar 4,697 sedangkan ttabel sebesar 2,004. Maka thitung > ttabel (4,697 > 2,004) yng artinya ada alasan kuat pada Ha diterima dan H₀ ditolak. Hal in diperkuat dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara varaibel motivasi dengan produktiitas kerja.

3. Motivasi (X₃)

Nilai thitung sebesar 3,443 sedangkan ttabel sebesar 2,004. Maka thitung > ttabel (3,443 > 2,004) yang artnya ada alasan kuat pada Ha diterima dan H₀ ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (0,001) < (0,05), sehingga dapat dirtikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mngteahui pengaruh antara variabel secara bersama-sama yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja CV. Bina Karya Konsultan. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan df = n-k-1 = 53, dan taaf signifikan 5% (0,05) maka nilai Ftabel sebesar 2,77.

Tabel 9
Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	151,658	3	50,553	15,651	,000 ^b
Residual	171,184	53	3,230		
Total	322,842	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂)

Pada tabel diatas menunjukan bahwa Fhitung sebesar 15,651 hal ini menyatakan bahwa Fhitung > Ftabel (15,651 > 2,77) hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05). Sehingga perhitungan tersebut menyatakan bahwa Ha diterima dan H₀ ditolak.

c. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Uji ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi berganda (R) :

Tabel 10
Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,440	1,79719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Jangkauan nilai R adalah antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,685 dan jumlah mendekati angka 1.

d. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji ini digunakan untuk menghyiung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) yaitu sebagai berikut :

Tabel 11
Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,440	1,79719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian di atas diketahui Adjusted R square (R²) sebesar 0,470. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 4,70% .

E. Pembahasan

1. **Hipotesis pertama : disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV Bina Karya Konsultan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana disiplin kerja yang baik disertai melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja akan mendorong produktivitas kerja yang semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV Bina Karya Konsultan karena disiplin kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Karena dengan adanya selalu menanati pekerjaan sesuai pedoman kerja, selalu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab, hadir dan datang tepat waktu dalam bekerja

dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas kerja bisa meningkat di CV Bina Karya Konsultan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku guna tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[7] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. **Hipotesis Kedua : motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja**

Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi dalam setiap pekerjaan maka produktivitas kerja juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik motivasi diri sendiri maupun dari pimpinan maka semakin memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja.

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV Bina Karya Konsultan. Karena motivasi akan membuat karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat. Motivasi yang baik dari pimpinan atau dari diri sendiri dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berat dan memudahkan karyawan dalam melakukan semua pekerjaan.

Dengan adanya motivasi dari diri sendiri maupun dari pimpinan perusahaan dapat memudahkan, melaksanakan dan melancarkan tujuan perusahaan. Sehingga kejenuhan dalam bekerja akan semakin berkurang jika motivasi dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[8] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ^[9] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.

3. **Hipotesis Ketiga : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong produktivitas kerja juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV Bina Karya Konsultan. Karena lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada produktivitas kerja karena dengan adanya tata ruang yang tertata dengan rapi sehingga membuat nyaman dalam bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja seperti : helm, sarung tangan, kacamata, sepatu, masker, penutup telinga serta safety harness. Kerja sama antar karyawan dan atasan baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[10] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ^[11] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. **Hipotesis Keempat : Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas kerja.**

Hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena disiplin kerja yang baik disertai melakukan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja, motivasi merupakan faktor pendukung utama terhadap kualitas dan kuantitas karyawan, perusahaan selalu memberikan jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja karyawan akan termotivasi saat melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dengan tata ruang dalam perusahaan tertata dengan rapi sehingga membuat nyaman saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[8] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[10] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ^[11] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Bina Karya Konsultan.

- a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Hal ini berarti apabila semakin baik disiplin kerja maka produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan juga meningkat.
- b. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Hal ini mempunyai arti jika motivasi selalu diberikan di CV Bina Karya Konsultan sangat berpengaruh untuk meningkatnya produktivitas kerja maka sebaliknya motivasi yang rendah cenderung akan menurunkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[8] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Hal ini berarti apabila semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[10] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Berarti apabila semakin baik disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja maka produktivitas CV Bina Karya Konsultan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[8] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ^[10] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Wisnu Panggah Setiyono, S.E., M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- [2] Ningrum, Endang Widyawati., Dhamayanthi, Wenny dan Puspitorini, Ratih. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Upah Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ilmiah INOVASI*, Vol.13 No.1
- [3] Sedarmayanti. (2009) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja CV Mandar Maju*. Jakarta
- [4] Nitisemito, S. Alex. (1996). *Manajemen Personalialia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- [5] Saleh, Abdul Rachman dan Utomo, Hardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT INKO JAVA semarang. *Among Makarti*, Vol.11 No. 21
- [6] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Christian, Fitri Afriyani dan Farida Lena. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *JOM FISIP*, Vol. 3 No. 1
- [8] Faslah, Roni dan Savitri, Meghar Tremtari. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.2 No.2
- [9] Rumondor, Vico Wentri. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4
- [10] Darmayanti, Yayan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbang Sukacinta (PUG SCT) PT.KAI (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.5 No.1
- [11] Aspiyah, Mufti dan Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journa*

Artikel Rizky Vegas Unplag.docx

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

5%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On