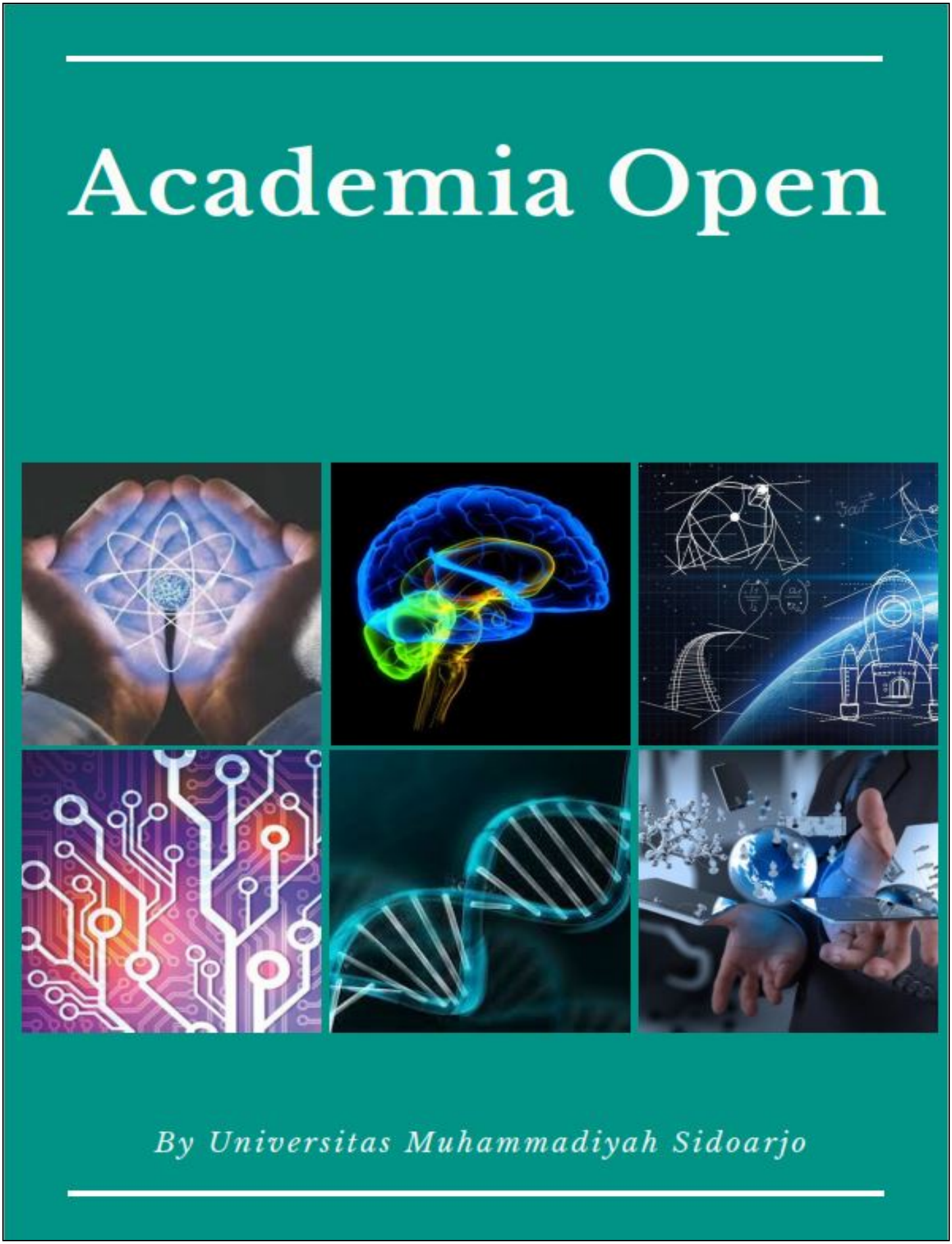
Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

The Influence of Work Discipline, Motivation and Work Environment on Work Productivity at CV. Construction Consultant

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

Muhammad Rizky Vegas Ramadhan, rizkyvegas2@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hariasih Misti, hariasih@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

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 determiniation coefficient with the help of software for operating system named SPSS (Statistical Program for social Sience) version 18.0. The primary Data contained in this study was obtained from the questionnaire. The results of this of this study showed that Work Dicipline has significantpositive effect on Work Productivity, Motivation has significant positive effect on Work Productivity, Work Environment has significant positive effect on Work Productivity, Work Dicipline, Motivation and Work Environment simultaneously influence on Work Productivity

Published date: 2021-12-24 00:00:00

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

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 kesadaran, 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 suatau keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melalukan suatu tindakan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaanya 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 perkakas 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 konsultansi perencanaan teknis dan perencanaan, yang mempunyai misi turut serta memajukan bangsa dengan membangun sarana prasarana infrakstuktur 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 pegamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa CV Bina Karya Konsultan telah menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dibuktikan dengan terjaminnya 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 Konsultan masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaanya yaitu menurunya disiplin kerja karyawan. Dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan dengan Direktur CV Bina Karya Konsultan memaparkan 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.

Metode Penelitian

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.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.Bina Karya Konsultan yang berjumlah 57 karyawan.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

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

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 dan data rasio. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sumber sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan CV Bina Karya Konsultan.

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.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

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

H_1= Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_2= Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_3= Lingkungankerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_4= Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hasil dan Pembahasan

A. Uji validitas dan Uji Reliabilitias

Uji Validitas

Untuk menguji valid atau tidaknya [6] menyatakan bahwa bila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 makabutir 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 item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah di teliti.

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

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

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	

Table 1.

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 kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

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

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,898	Reliabel
Motivasi (X2)	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,852	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,861	Reliabel

Table 2.

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

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parametersa,b	Mean	,0000000
	Std.Deviation	1,74838817
	Mos Extreme Differeces	Absolute
		Positive
		Negative
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		

Table 3.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

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

Uji Linieritas

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

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

Table 4.

Dari tabel tersebut menunjukan hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) seluruhnya bersifat linear.

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 problem autokorelasi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Hasil uji auto korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685a	,470	,440	1,79719	2,117
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Table 5.

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 menunjukan bahwa nilai DW sebesar 2,117. maka ini membuktikan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedasitas

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 :

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

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas yang telah dilakukan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(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)							

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 5 (2021): December
DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1691 . Article type: (Business and Economics)

Table 6.

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.

Analisis Regresi 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 :

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	1,385	3,652	,379
		Disiplin Kerja (X1)	,418	,139	,310
		Motivasi (X2)	,395	,084	,490
		Lingkungan Kerja (X3)	,385	,112	,359
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Table 7.

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

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji persial digunkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan pada hasil penelitian yang ditetapkan dalam derajat kebebasan df = (n-k) = 77-4 =73 dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai ttabel adalah sebesar 1,666 berikut ini hasil uji persial atau uji t:

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	1,385	3,652	,379
		Disiplin Kerja	,418	,139	,310

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

		(X1)			
		Motivasi (X2)	,395	,084	,490
		Lingkungan Kerja (X3)	,385	,112	,359
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Table 8.

Disiplin Kerja (X_1)

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

Motivasi (X_2)

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

Motivasi (X_3)

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

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui 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 taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai Ftabel sebesar 2,77.

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,658	3	50,553	15,651	,000b
	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)						

Table 9.

Pada tabel diatas menunjukkan 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.

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) :

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

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

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

Table 10.

Jangkauan nilai R adalah antara 0 dan 1. Semakin mendakati 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.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji ini digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) yaitu sebagai berikut :

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685a	,470	,440	1,79719
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Table 11.

Hasil pengujian di atas diketahui Adjusted R square (R^2) sebesar 0,470. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 4,70% .

Pembahasan

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 juga 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 menanti pekerjaan sesuai pedoman kerja, selalu mengerjakan tugas yang diberikan perushaan 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 menaati semua peraturan perushaan dan norma norma yang berlaku guna terciptanya tujuan perushaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [7] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

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 memberikab dampak positif bagi produktivitas kerja.

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

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

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

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

kerja para pegawai.

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 produntivitas kerja di CV Bina Karya Konsultan. Karena lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada prodiktivitas 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, penutung telinga serta safety harnes. Kerja sama antar karyawan dan atasan baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik pula.

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

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 dalan perusahaan tertata dengan rapi sehingga membuat nyaman saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.Hasil penelitian ini didukung olehpenelitian 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 peneltian yang dilakukan oleh [11] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

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.

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

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.

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukan 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.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukan 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.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa secara parsial lingkungan kerja beroengaruh positif signifikan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

terhadap produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan. Hal ini berarti apa bila semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja CV Bina Karya Konsultan juga akan meningkat.

4. 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 prpduktivitas CV Bina Karya Konsultan juga akan meningkan.

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

References

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 Personalia – 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 Journal

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).