

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang**

Agung Prawoto<sup>1</sup>, Wachid Hasyim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pelita Bangsa

E-mail : [agungprawoto377@gmail.com](mailto:agungprawoto377@gmail.com)<sup>1</sup>, [hasyimwachid2@gmail.com](mailto:hasyimwachid2@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Manufakturing Cikarang, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel responden 94 orang karyawan pada PT Manufakturing Cikarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling, Metode analisis data yang yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan,

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.**

### **ABSTRACT**

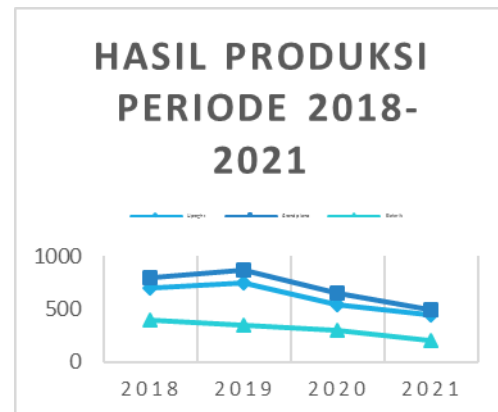
*This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work environment on work productivity at PT Manufakturing Cikarang, the research method used is quantitative with a total sample of 94 employees at PT Manufakturing Cikarang. The data collection technique used is a questionnaire. The sampling method used is probability sampling with simple random sampling technique. The data analysis method is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software. The results of this study show that simultaneously the independent variables of work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on the dependent variable, namely employee work productivity,*

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Work Productivity.**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan dimana pada masa globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Produktifitas kerja merupakan suatu tolak ukur bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah di tetapkan, apabila produktifitas kerja karyawan selalu terjaga bahkan bisa lebih baik lagi, maka hal ini akan berperan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Tentunya untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak bisa hanya dari sebelah pihak, tetapi harus saling ada timbal balik antara keduanya, seperti bagaimana cara membuat karyawan nyaman dalam bekerja, memberikan fasilitas yang baik, mampu meningkatkan konsistensi kinerja karyawan, serta bisa menjadikan tempat kerja adalah rumah kedua bagi karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dari data di tahun 2018 - 2021 terhadap karyawan Perusahaan PT Manufakturing Cikarang terdapat fenomena permasalahan yang berhubungan dengan penurunan hasil produksi yang menunjukkan bahwa masih kurangnya produktivitas kerja karyawan. Adapun datanya adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. 1 Hasil Produksi**

Gambar diatas menjelaskan hasil produksi dalam periode empat tahun terakhir, bisa di lihat bahwa di dua tahun terakhir mengalami penurunan. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap keuntungan penjualan bagi perusahaan, hal ini akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan di karenakan dengan jumlah sumber daya manusia yang masih sama seperti sebelumnya, tetapi mengurangi hasil produktivitas yang di hasilkan. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut ialah karena kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja kurang maksimal dan berdampak pada lingkungan kerja sehingga menimbulkan suatu kebiasaan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan wawancara dengan seorang karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun di PT Manufakturing Cikarang mengatakan bahwa target yang di tetapkan perusahaan dalam setiap tahunnya menurun. dirinya merasa kurangnya motivasi kerja di karenakan jenuh dengan pekerjaanya serta kurangnya dorongan dari atasan agar lebih

konsisten dalam bekerja Sedangkan jika dari segi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang panas dan jadwal kerja yang kurang nyaman akibat pergantian shift yang tidak menentu, sehingga dirinya merasa jam istirahatnya berkurang.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, disiplin juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja di karenakan setelah jam istirahat karyawan yang lain sering terlambat masuk jam kerja sehingga mengurangi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja akan tercapai apabila motivasi kerja dan disiplin kerja di jalankan dengan baik serta di dukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan stabil.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Manufakturing Cikarang?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

#### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui dampak motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Manufakturing Cikarang
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian produktiftas kerja**

Produktivitas Kerja (Triton 2018) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

### **Indikator untuk mengukur produktivitas kerja**

Menurut (Hasibuan 2018) “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut : Kemampuan, Pengembangan diri, Semangat kerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, Mutu, dan Efisiensi.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun organisasi, hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wibowo 2015) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

### **Indikator motivasi kerja**

(Hafidzi 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, dan Kebutuhan akan penghargaan.

### Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Wursanto 2018) memberikan definisi mengenai disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

### Indikator kedisiplinan

(Hasibuan 2021) Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan keamusiaan.

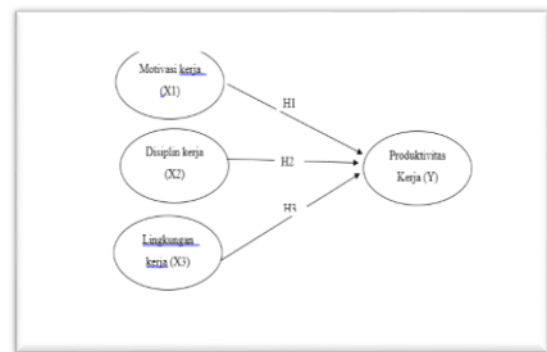
### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Lewa dan Subono 2015) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

### Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Novianto & Yuniati (2015) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan manusia untuk bekerja, yaitu: cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan dan hubungan kerja.

### Model Penelitian



Gambar 2. 1 Desain Penelitian

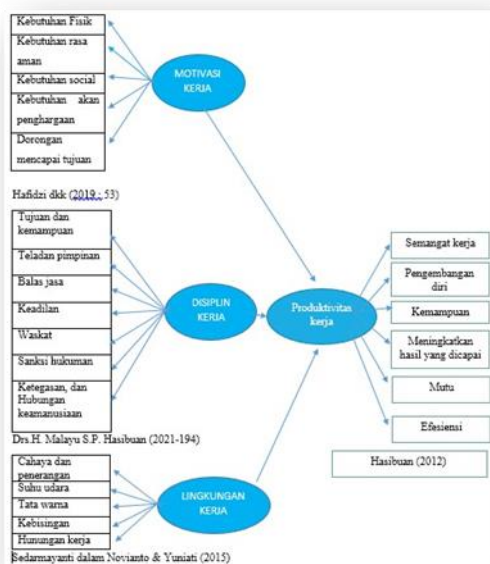
## 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif (*quantitative research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score/nilai*) atau pertanyaan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistic. (Iwan Hermawan 2019)

### Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Manufakturing Cikarang yang berlokasi di Cikarang, Bekasi. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 7 bulan, yaitu bulan Januari 2022 sampai dengan Juli 2022.

### Desain Penelitian



**Gambar 3. 1 Desain Penelitian**

**Populasi & Sampel**

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT manufacturing cikarang yang berjumlah 1500 karyawan.

**Sampel**

Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan probability sampling, yaitu dengan teknik random sampling. Karena jumlah populasi sudah diketahui, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut untuk menentukan jumlah sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Nilai Presisi

Berdasarkan rumus di atas sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{1500}{1 + 1500(0,1)^2}$$

$$n = 93,75$$

Dari perhitungan diatas, sampel yang akan diambil sebesar 93,75 yang dalam enelitian dibulatkan menjadi 94 Karyawan PT Manufaktur Cikarang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara sebagai berikut: Observasi, Studi Pustaka dan Kuesioner.

**Metode Analisis**

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Pengujian Hipotesis (Uji T parsial)
6. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Analisis Data atau Pengujian Hipotesis Uji Validitas**

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 94 maka nilai r tabel dapat diturunkan dengan r product moment Pearson dengan df (derajat bebas) = n - 2, sehingga df = 94 - 2 = 92, kemudian r tabel = 0,2028. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, ditentukan dari Corrected Item Total Correlation. Tabel berikut menyajikan hasil analisis:

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variable	Item / kode	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,754	0,2028	VALID
	X1.2	0,537	0,2028	VALID
	X1.3	0,738	0,2028	VALID
	X1.4	0,746	0,2028	VALID
	X1.5	0,786	0,2028	VALID
	X1.6	0,754	0,2028	VALID

Sumber : Penulis

Uji validitas variabel pengetahuan kewirausahaan dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai rhitung > rtabel (*Corrected Item – Total Correclation* > 0,2028) untuk seluruh item, maka 6 item indikator pengukur variabel motivasi kerja seluruhnya valid.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variable	Item/kode	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,752	0,2028	VALID
	X2.2	0,775	0,2028	VALID
	X2.3	0,725	0,2028	VALID
	X2.4	0,724	0,2028	VALID
	X2.5	0,663	0,2028	VALID
	X2.6	0,746	0,2028	VALID
	X2.7	0,708	0,2028	VALID
	X2.8	0,732	0,2028	VALID

**Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Sumber : Penulis

Uji validitas variabel motivasi dilakukan terhadap 8 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai rhitung > rtabel (*Corrected Item – Total Correclation* > 0,2028) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel disiplin kerja seluruhnya valid.

Variable	Item/kode	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan kerja	X3.1	0,731	0,2028	VALID
	X3.2	0,817	0,2028	VALID
	X3.3	0,797	0,2028	VALID
	X3.4	0,774	0,2028	VALID
	X3.5	0,767	0,2028	VALID

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)**

Sumber : Penulis

Uji validitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 5 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai rhitung > rtabel (*Corrected Item – Total Correclation* > 0,2028) untuk seluruh

Variable	indikator	r hitung	r table	Keterangan
Produktivitas kerja	Y1.1	0,753	0,2028	VALID
	Y1.2	0,771	0,2028	VALID
	Y1.3	0,844	0,2028	VALID
	Y1.4	0,821	0,2028	VALID
	Y1.5	0,839	0,2028	VALID
	Y1.6	0,763	0,2028	VALID

item, maka 5 item indikator pengukur variabel lingkungan kerja seluruhnya valid.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Sumber : Penulis

Uji validitas variabel produktivitas kerja dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai rhitung > rtabel (*Corrected Item – Total Correclation* > 0,2028) untuk seluruh item, maka 6 item indikator pengukur variabel minat usaha seluruhnya valid.

**Uji Reliabilitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81170805
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.080
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.306 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka kontruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber : Penulis

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa seluruh variable memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60. Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis regresi. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilakukan.

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai standar residu dari persamaan regresi. Suatu perubahan dianggap normal jika nilai riil semua variabel bebas dan terikat lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dan sebaliknya.

**TABEL 4. 6 Uji NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV**

Nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar **0,306 > 0,05** artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variable bebas (independent). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas apabila nilai *tolerance > 0,10* dan nilai *VIF < 10,00*.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	6.791	1.632		4.162	.000		
Motivasi kerja	.217	.090	.247	2.408	.018	.415	2.411
Disiplin kerja	.227	.064	.353	3.537	.001	.438	2.282
Lingkungan kerja	.280	.094	.280	2.994	.004	.499	2.004

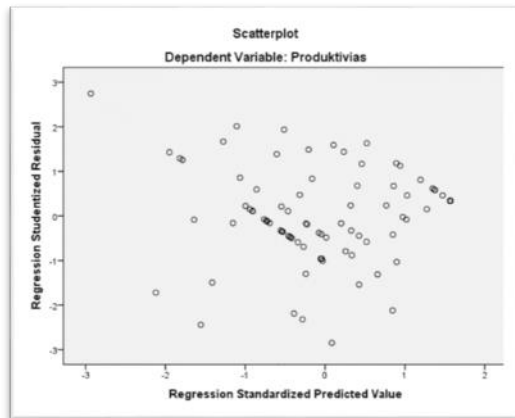
Sumber : Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian nilai *tolerance > lebih besar dari 0,10* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* semua variable lebih kecil dari 10,00. Hasil dari table adalah Motivasi Kerja (X1) = 2,411, Disiplin Kerja (X2) = 2,282, Lingkungan Kerja (X3) = 2,004 sehingga variable yang diuji dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk

mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas ialah menggunakan grafik scatter plot. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan gambar scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Setelah melakukan Uji Asumsi Klasik, maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.791	1.632		4.162	.000
Motivasi kerja	.217	.090	.247	2.408	.018
Disiplin kerja	.227	.064	.353	3.537	.001
Lingkungan kerja	.280	.094	.280	2.994	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 22

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 6,791 + 0,217x_1 + 0,227x_2 + 0,280x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 6,791 artinya apabila Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 6,791

**Uji T**

Uji t ini dilakukan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.791	1.632		4.162	.000
Motivasi kerja	.217	.090	.247	2.408	.018
Disiplin kerja	.227	.064	.353	3.537	.001
Lingkungan kerja	.280	.094	.280	2.994	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22

$$t\text{-Tabel} = t(\alpha/2 ; (n-k-1)) = t(0.5/2) ; (94-3-1) = t(0,025 ; 90) = 1,986$$

**1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**



Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) nilai sig sebesar **0,018 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,408 > t$  tabel (**1,986**), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y) secara signifikan

### 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar nilai sig **0,001 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $3,537 > t$  table (**1,986**), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y) secara signifikan.

### 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) nilai sig sebesar **0,004 < 0,05** sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,994 > t$  table (**1,986**), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan kerja (X3) terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y) secara signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari output tabel Model Summary (Ghozali, 2017).

**Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.608	.595	1.842

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja , Motivasi kerja

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,608 atau 60,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Motivasi kerja (X1) Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian instrument dan hasil analisis data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan pada pembahasan tentang pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai berikut:

#### a. Pembahasan Atas Uji Validitas Dan Reabilitas

Sesuai dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan di atas dari masing-masing variabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment yaitu menentukan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) kemudian n (sampel) = 94 orang sehingga dapat diperoleh nilai r tabel yaitu sebesar 0.2028. Berdasarkan uji validitas diatas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) lingkungan kerja (X3) dan Produktivitas

kerja (Y) menghasilkan r hitung diatas 0.2028 sehingga 23 butir pernyataan dalam kuesioner ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

## 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan semua instrumen dalam penelitian reliabel. Dari semua tabel diatas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) lingkungan kerja (X3) dan Produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

## b. Pembahasan Atas Analisis Data

Analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, uji korelasi dan regresi serta uji hipotesis dari semua variabel, maka dapat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1). Pembahasan atas peranan Motivasi kerja yang baik maka Mempengaruhi Produktivitas kerja.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,408 dengan tingkat signifikan 0,018 yang berarti t hitung > t tabel dan sig < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT Manufaktur Cikarang.

2). Pembahasan atas peranan Disiplin kerja yang baik maka mempengaruhi Produktivitas kerja.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja dari hasil pengujian

pada uji t yaitu sebesar 3,337 dengan tingkat signifikan 0,001 yang berarti t hitung > t tabel dan sig < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT Manufaktur Cikarang.

3). Pembahasan atas peranan lingkungan kerja yang baik maka mempengaruhi Produktivitas kerja

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,994 dengan tingkat signifikan 0,004 yang berarti t hitung > t tabel dan sig < 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Yamaha Indonesia

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X1) Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT Manufaktur Cikarang Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Manufaktur Cikarang Artinya, jika Motivasi kerja di suatu perusahaan dapat diterapkan dengan baik, maka Produktivitas kerja yang dirasakan sebagian besar karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manufaktur Cikarang. Artinya, jika Disiplin kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan

dengan baik, maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Manufakturing Cikarang. Artinya, jika lingkungan kerja di suatu perusahaan aman dan nyaman serta dapat dijalankan dengan baik, maka Produktivitas kerja dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini memberi masukan kepada PT Manufakturing Cikarang, seperti melalui faktor Motivasi kerja, hendaknya perusahaan memberikan suatu dorongan ataupun penghargaan terhadap para karyawan kontak ataupun karyawan tetap agar lebih bisa termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik serta selalu termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
2. Melalui faktor Disiplin kerja, hendaknya dilakukan sosialisai kepada semua karyawan bahwa pentingnya disiplin kerja agar target yang telah di tetapkan oleh perusahaan bisa terpenuhi, dan perusahaan harus bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja agar hal tersebut tidak berkesinambungan, contoh dalam hal ini ialah kurang disiplin dalam menempatkan sesuai pada tempatnya, semisal merokok di dalam toilet serta istirahat sebelum waktunya dan kembali ke tempat kerja melebihi

batas waktu jam kerja. Tentunya hal ini perlu di tegaskan kembali untuk pihak manajemen agar tingkat disiplin karyawan meningkat.

3. Melalui faktor Lingkungan Kerja, hendaknya dilakukan penataan tempat dan ruang kerja agar ruang gerak karyawan dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi lebih bersih sehingga sirkulasi udara lebih baik dan karyawan merasa nyaman bekerja serta kebersihan ruang lebih terjaga, bersih dan nyaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hafidzi. 2019. "No Title." *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review* 1: 53. doi.
- Hasibuan. 2018. "pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja." *Management Analysis Journal* 2. doi.
- Hasibuan, Drs.H. Malayu S.P. 2021. *No Title. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 1. doi.
- Iwan Hermawan, 2019. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Management Analysis Journal* vol 2. doi.
- Lewa dan Subono. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 3.
- Triton. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. 2018.
- Wibowo. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 2. doi.
- Wursanto, Menurut I.G. 2018. "No Title." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 1: 108.

{Bibliography