

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM  
KERIPIK ROSO MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ALBERT FERDINAND  
218150100**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)19/9/24

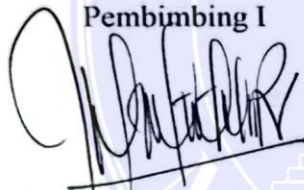
## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM KERIPIK ROSO MEDAN

Nama : Albert Ferdinand  
NPM : 218150100  
Fakultas : Teknik  
Program Studi : Teknik Industri

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Ir. Marali Banjarnahor, M.Si  
NIDN: 0114026101

Pembimbing II

a.n. 

Yuana Delvika, ST, MT  
NIDN: 0125068401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Teknik



Dr. Eko Supratno, ST, MT  
NIDN: 01020274002

Ketua Program Studi



Mukhe Andri SuMana, ST, MT  
NIDN: 0127038802

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Albert Ferdinand  
NPM : 218150100  
Fakultas : Teknik  
Jurusan : Teknik Industri  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Produktivitas Karyawan UMKM Keripik  
ROSO Medan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan tata tertib di Universitas Medan Area.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Medan, September 2022



METERAI TEMPEL  
925ALX331222863

Albert Ferdinand  
NPM. 218150100

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Albert Ferdinand

NPM : 218150100

Program Studi : Teknik Industri

Fakultas : Teknik

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Keripik ROSO.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2022



Albert Ferdinand

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Keripik Roso Medan dan mengidentifikasi kriteria lingkungan kerja apa yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM Keripik Roso Medan. Penelitian ini dilakukan pada UMKM Keripik Roso Medan, dengan objek penelitian karyawan UMKM yang terletak di Jl. Ayahanda. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni sampai dengan Juli 2019. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 23 orang. Dengan jumlah populasi yang sedikit, maka dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Keripik Roso Medan.

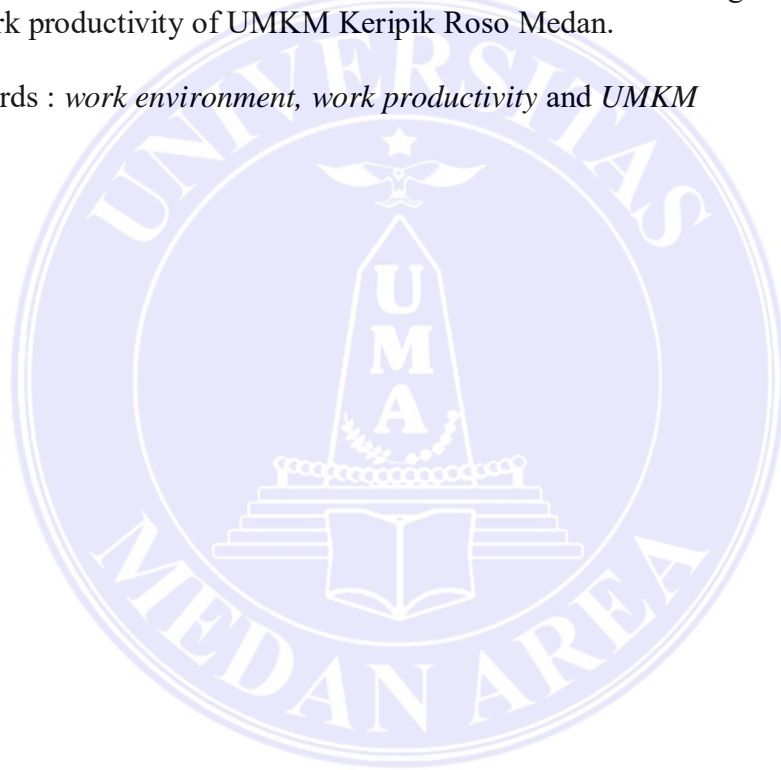
Kata kunci : *lingkungan kerja, produktivitas kerja dan UMKM*



## ABSTRACT

This research aims to find out how much influence of the work environment affects employee productivity on UMKM Keripik Roso Medan and identify what work environment criteria can increase employee productivity in UMKM Keripik Roso Medan. This research was conducted at UMKM Keripik Roso Medan, with the research object of UMKM Keripik Roso Medan located on Jl. Ayahanda. The study was conducted from June to July 2019. In this study, the population was 23 people with a small population, so in this study, sampling techniques used the census method, where all populations were used as samples. The free variable in this study is the work environment, whereas the bound varibel is work productivity. Data analysis is performed using simple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a significant effect on the work productivity of UMKM Keripik Roso Medan.

Keywords : *work environment, work productivity and UMKM*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Fakultas Teknik Industri Universitas Medan Area.

Penulis pada kesempatan ini menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, disamping itu masih banyak terdapat kekurangan baik isi maupun penulisannya. Pada kesempatan ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang Tua tercinta. Terima kasih kepada ibuku tercinta dan almarhum ayah yang selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan studi dan selalu sabar mendidik, mengarahkan dan memberikan materi kepada penulis mulai lahir hingga selesainya studi ini.
1. 2. Ibu Yuana Delvika ST, MT., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.
2. Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Rudi sebagai pemilik UMKM Keripik Roso Medan yang telah memberikan izini untuk penelitian di tempat UMKM Roso Medan.
4. Seluruh karyawan UMKM Roso Medan yang telah mau menjadi responden dalam penelitian ini.

Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan memberikan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua.

Medan, September 2022  
Penulis,

Albert Ferdinand  
218150100





## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Lingkungan Kerja .....	8
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	8
2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja .....	9
2.1.3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja .....	10
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	12
2.1.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.2. Produktivitas .....	20

2.2.1. Pengertian Produktivitas .....	20
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	21
2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja .....	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	27
2.4. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Objek Penelitian .....	29
3.2. Jenis Data.....	29
3.3. Populasi dan Sampel .....	29
3.4. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	30
3.5. Skala Pengukuran Data .....	31
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.7. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	36
4.2. Ruang Lingkup Bidang Usaha .....	36
4.3. Organisasi dan Manajemen.....	37
4.4. Proses Produksi .....	41
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	46
5.1.1. Analisis Variabel Penelitian .....	46
5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
5.1.3. Uji Normalitas .....	52
5.1.4. Pengujian Regresi Linier Sederhana .....	54
5.1.5. Uji Determinasi .....	56
5.2. Pembahasan.....	57

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	62
------------------------------------	----

6.1. Kesimpulan .....	62
-----------------------	----

6.2. Saran .....	62
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel dan Skala Ukur.....	30
Tabel 5.1. Rekapitulasi Jawaban Mengenai Lingkungan Kerja (X) .....	46
Tabel 5.2. Rekapitulasi Jawaban Mengenai Produktivitas Kerja (Y) .....	48
Tabel 5.3. Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	50
Tabel 5.4. Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	51
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Data.....	51
Tabel 5.6. Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	52
Tabel 5.7. Hasil Regresi Linier Sederhana .....	55
Tabel 5.8. Nilai Koefisien Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi UKM Keripik Roso Medan .....	38
Gambar 4.2. Diagram Proses Pembuatan Keripik .....	45
Gambar 5.1. Uji Normalitas Data .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran 2. Karakteristik Sampel .....	68
Lampiran 3. Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja .....	69
Lampiran 4. Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja .....	70
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	71
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	72
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	73
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	74
Lampiran 9. Uji Normalitas .....	75
Lampiran 10. Uji Regresi Linier Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	77
Lampiran 11. Tabel t .....	78
Lampiran 12. Tabel r .....	79
Lampiran 13. Tabel Distribusi F .....	80

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang perekonomiannya sangat bergantung pada sektor UMKM. Data statistik menunjukkan jumlah unit Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mendekati 99,98 % terhadap total unit usaha di Indonesia. Sementara jumlah tenaga kerja yang terlibat mencapai 91,8 juta orang atau 97,3 % terhadap seluruh tenaga kerja Indonesia. Dari data statistik tersebut menunjukkan bahwa UMKM memiliki pengaruh yang sangat besar pada perekonomian Indonesia. Sejalan dengan pengaruhnya yang sangat besar terhadap perekonomian negara, UMKM dituntut untuk memiliki strategi dan perencanaan usaha yang matang untuk terus tumbuh dan berkembang pesat. Salah satu hal yang sangat penting dan harus dipertimbangkan oleh UMKM agar mampu bersaing dan terus berkembang adalah menentukan harga pokok produksi dengan tepat. Harga pokok produksi yang tepat akan membuat produk yang dihasilkan mampu bersaing dengan produk pesaing.

Perusahaan yang menghasilkan suatu produk dalam proses produksinya memerlukan informasi mengenai berapa besar jumlah biaya yang digunakan dalam menghasilkan produk dan sekaligus diharapkan dapat menghitung biaya-biaya yang diperlukan seperti biaya bahan baku, biaya tenaga kerja dan biaya overhead pabrik untuk dapat menentukan harga pokok penjualan yang tepat terhadap produk yang dihasilkan. Dengan tajamnya persaingan tersebut perusahaan dituntut mampu menghadapi persaingan yang ada, sehingga jika perhitungan biaya produksi dilakukan dengan tepat maka akan diperoleh biaya

produksi yang tepat. dalam pembuatan produk terdapat dua kelompok biaya yaitu biaya produksi dan biaya nonproduksi. Biaya produksi merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan dalam pengolahan bahan baku menjadi produk, sedangkan biaya nonproduksi merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan nonproduksi, seperti kegiatan pemasaran dan kegiatan administrasi dan umum. Berkaitan dengan kegiatan proses produksi, perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk dapat mendayagunakan segenap sumber-sumber yang dimiliki oleh perusahaan sebanding dengan bahan-bahan dan jasa-jasa yang diolah menjadi produk. Bahan-bahan yang diperlukan oleh perusahaan sangat menentukan atau mempengaruhi tingkat kualitas dan kuantitas produk dan harga jual produk karena bila harga bahan yang diperoleh terlalu tinggi dengan kualitas dan kuantitas yang kurang memuaskan tentunya akan mempengaruhi tingkat biaya produksi dan harga jual produk sehingga perusahaan akan mengalami kerugian, sebaliknya bila harga pembelian bahan rendah atau murah sesuai dengan harga yang berlaku di pasaran dengan kuantitas dan kualitas yang baik serta waktu penyerahan yang tepat, maka perusahaan dapat menekan tingkat biaya produksi dan harga jual produk mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Industri UMKM sangat bergantung pada proses produksi yang baik untuk menekan biaya. Untuk bisa menjaga kelangsungan usahanya UMKM sangat tergantung pada hasil penjualan produk, sehingga diperlukan kerja sama yang baik untuk bisa memperoleh konsumen yang loyal terhadap produk yang dihasilkan. Kerja sama dengan supplier atau pemasok juga diperlukan dalam rangka untuk mendapatkan bahan baku yang murah guna menekan biaya produksi.



Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan utama perusahaan terutama untuk perusahaan pada bidang industri pengolahan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang tinggi juga merupakan salah satu tujuan yang penting untuk diperhatikan bagi kelangsungan operasional perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik pada hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Dengan kata lain Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan periode tersebut. Dari pengertian produktivitas secara teknis di atas dapat dilihat kaitan antara masukan (input) dengan pengeluaran (output) pada suatu sistem produksi barang dan jasa.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan

banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito (2011 : 183) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Gibson (2010 : 123) bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkat laku karyawan. Artinya bagaimana karyawan merasakan bahwa lingkungannya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungannya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal didalamnya. Selanjutnya persepsi tersebut akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

Harapannya bahwa setiap UMKM membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta

kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang "Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UMKM keripik Roso Medan"

## 1.2. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan pada UMKM Keripik Roso Medan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Keripik Roso Medan.
2. Mengidentifikasi kriteria lingkungan kerja apa yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM Keripik Roso Medan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini antara lain:

##### 1. Bagi Praktisi

Untuk memperoleh wawasan pengetahuan, teori-teori yang diperoleh selama berada di perkuliahan sebagai gambaran untuk bahan studi perbandingan dengan kesesuaian fakta yang ada.

##### 2. Bagi UMKM

Sebagai informasi dan bahan masukan serta saran-saran agar dapat mengambil keputusan yang lebih baik lagi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

##### 3. Bagi penulis

Untuk mengetahui penerapan teori yang didapat selama perkuliahan dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai masalah-masalah yang ada khususnya tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam proposal pengajuan Tugas Akhir ini memenuhi persyaratan maka didalam penulisannya dibagi dalam tahapan – tahapan sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

##### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

##### BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini memuat landasan teori yaitu : pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengertian

produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan indikator produktivitas kerja.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tempat penelitian, langkah penelitian yang akan digunakan cara pengumpulan dan pembahasan data, pengolahan data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi data-data yang dikumpulkan yang selanjutnya akan digunakan dalam proses pengolahan dan dianalisis sebagai bahan perumusan alternatif kebijakan yang akan diambil.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian kemudian disimpulkan yang ditulis secara singkat hasil yang diperoleh dari penelitian ini kemudian pemberian saran khususnya untuk kelangsungan penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sebagaimana diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor- faktor lain.

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan

melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2011:12).

### **2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2011:21):

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi dan meja.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.1.3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Nitisemito (2011:183) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.



Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya.

Menurut Ahyari (2010:129) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelayanan pegawai
  - a. Pelayanan makanan
  - b. Pelayanan kesehatan
  - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- 2) Kondisi kerja, meliputi:
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Suara bising
  - d. Penggunaan warna
  - e. Ruang gerak yang diperlukan
  - f. Keamanan kerja
  - g. Hubungan karyawan

#### 2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu

bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besarbesaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

### 4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efesien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 5. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

#### 6. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 7. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan

sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 9. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara di dalam ruangan dapat berputar dengan baik.

#### 10. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan

tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga sekuriti atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang CCTV di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

### **2.1.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2011:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

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

Lingkungan kerja fisik bersifat nyata, berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja.

##### **a. Pewarnaan**

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jika seseorang yang ada di sekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2011:21), menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

##### **b. Kebersihan**

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap

instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan. Menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan tugas khusus tetapi ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap pegawai wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah bekerja.

d. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti. Menurut Sedarmayanti (2011:23), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang

tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisasi sulit dicapai.

#### e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa di bayangbayang oleh rasa takut tidak aman. Hal ini secara psikologis akan mengganggu mental dan menghambat konsentrasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, apabila organisasi dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan bekerja akan timbul. Keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

#### f. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan mempengaruhi terhadap konsentrasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:26), salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi,



bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

g. Tata ruang

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik bersifat tidak nyata, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel diunit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Sedarmayanti (2011:301) yang kemudian dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin, maupun antara pegawai dengan pegawai merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya ketegangan yang muncul dalam organisasi, akan menurunkan motivasi kerja seorang pegawai, sehingga kinerjanya tidak optimal. Untuk itu, tugas seorang pemimpin adalah

menciptkan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul diantara para pegawai, melakukan rekreasi bersama dan lain-lain.

- b. Kesempatan untuk maju Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap organisasi. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atas kinerjanya. Apabila pegawai diberikan kesempatan untuk maju, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pekerjanya, sehingga mereka akan menunjukkan kinerja yang optimal.
- c. Keamanan dalam pekerjaan Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap pegawai akan memperoleh ketenangan dalam bekerja, yang berpengaruh terhadap kinerja.

## **2.2. Produktivitas**

### **2.2.1. Pengertian Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2009:99), “menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:100), “mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”.

Menurut Yusuf dan Arif (2015:282), mengatakan “produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari pada hari kemarin”.

Menurut Muchdarsyah dalam Mulyadi (2015:245), “produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan pegawai yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Jadi produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya disertakan dan dipadukan dalam organisasi dan digunakan untuk mencapai kualitas dan jumlah hasil produksi yang maksimal, sehingga produktivitas merupakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

#### **1) Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk

mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

## 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

## 3) Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### 2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 85) “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas juga menyangkut masalah akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dengan kata lain produktivitas dua dimensi yaitu: pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walaupun terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi belum tentu meningkat.

Siagian (2012:114), menyatakan bahwa: “Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan”. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, berupa surat penghargaan, maupun bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

4. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

5. Memberikan kesempatan untuk maju

Produktivitas kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Produktivitas kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberi gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

8. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

9. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

## 10. Kapasitas kerja

Yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi. Selain itu dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya:

### a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

### b. Gizi dan Kesehatan

Untuk menjaga kesehatan diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup, seseorang yang dalam keadaan sehat jasmani dan rohani dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya.

### c. Motivasi dan Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerja, semakin tinggi pula produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan tidak berubah.

### d. Kesempatan Kerja

Rendahnya produktivitas seseorang dikarenakan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.



e. Kemampuan Manajerial Pimpinan

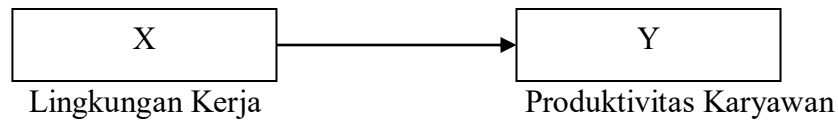
Prinsip manajemen adalah meningkatkan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal termasuk tenaga kerja sendiri.

f. Kebijakan Pemerintah

Produktivitas kerja tidak selalu berjalan serasi dengan kualitas. Sering terjadi dalam perusahaan peningkatan produktivitas tidak diikuti dengan peningkatan mutu disebabkan mutu dikorbankan untuk mencapai target produktivitas guna memenuhi ketentuan akreditasi alasan ekonomi. Setelah perusahaan menetapkan jumlah kebutuhan tenaga kerja dan karakteristik atau ciri-ciri karyawan diperlukan oleh perusahaan tersebut.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan para bawahan, rasa nyaman dalam bekerja serta terdapat interaksi aktif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan dan adanya iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan suasana kerja yang tidak baik pula. Suasana yang kurang baik dapat ditimbulkan adanya pembagian kerja yang tidak jelas, saluran dan tanggung jawab yang simpang siur dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan, maka dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut kerangka pikir pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Diolah Penulis (2016)

## 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 51) memberikan pengertian bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Keripik Roso Medan

$H_1$  : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Keripik Roso Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Keripik Roso Medan, dengan objek penelitian karyawan UMKM yang terletak di Jl. Ayahanda. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni sampai dengan Juli 2019.

#### **3.2. Jenis Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama yaitu dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang diambil dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Dalam suatu kegiatan baik yang bersifat ilmiah maupun yang bersifat sosial, perlu dilakukan pembatasan populasi dan cara pengambilan sampel. Sampel yang diambil harus representatif artinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Menurut Sugiyono (2014 : 55), “populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda ataupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian”. Sutrisno (2014 : 53) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan wilayah individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk suatu generalisasi atau suatu kesimpulan yang dikenakan”. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 23 orang

Dengan jumlah populasi yang sedikit, maka dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.4. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional variabel yang dibuat oleh penulis adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel dan Skala Ukur**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah lingkungan organisasi atau lembaga yang mempunyai fungsi mempengaruhi segala tindakan organisasi tersebut dalam merespon pengaruh faktor eksternal dan juga tindakan karyawan sebagai individu maupun sebagai kelompok. Adanya iklim organisasi yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerjanya. (Sedarmayanti, 2011 : 23).	1. Temperatur 2. Kelembaban 3. Sirkulasi Udara 4. Pencahayaan 5. Kebisingan 6. Getaran Mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Warna  (Sedarmayanti, 2011 : 26).	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Simamora, 2011 : 610)	1. Kualita kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Banyak atau sedikitnya kesalahan 5. Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik 6. Penghematan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan 7. Kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras 8. Adanya pemberian penghargaan pada pegawai 9. Kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan 10. Adanya pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan (Simamora, 2011 : 612)	Likert

Sumber : Sedarmayanti (2011 : 26); Simamora (2011 : 612)

### 3.5. Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2014 : 86) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk itu diberikan kriteria penilaian dalam skor penelitian ini mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja, sebagai berikut :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju       | 5 |
| 2. Setuju              | 4 |
| 3. Cukup Setuju        | 3 |
| 4. Tidak Setuju        | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner yang sebagai data utama dan melakukan wawancara yang sebagai data pendukung.

#### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Instrument tersebut digunakan untuk mengumpulkan data berdasarkan jawaban responden secara langsung. Pemberian kuesioner kepada karyawan UMKM Keripik Roso Medan yang berisikan tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang ada di Kantor UMKM Keripik Roso Medan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya tinggal memberi tanda silang (x) pada pilihan yang telah ada sesuai dengan pendapat dari responden.

## b. Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2014 : 137). Adapun teknik yang digunakan adalah dengan bertanya secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Teknik wawancara ini dilakukan sebagai pendukung dari kuesioner tertutup yang bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan UMKM Keripik Roso Medan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

## 3.7. Teknik Analisis Data

### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014 : 88).

### 3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2014 : 89). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengumpul data telah dapat diandalkan kevalidannya sebagai alat dalam penelitian ini. Uji validitas di atas dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Pemberian skor pada tiap-tiap item untuk tiap responden
- 2) Menjumlah nilai-nilai untuk tiap soal dari responden

- 3) Mencari nilai validitas dengan memasukkan dalam rumus korelasi product momen dan Pearson berupa angka kasar
- 4) Mengkonsultasikan hasilnya dengan tabel *r product moment* pada taraf signifikan 5%, jika hasil  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel berarti butir kuesioner tersebut valid. Tetapi jika hasil  $r_{xy}$  lebih kecil daripada  $r$  tabel, maka butir kuesioner tidak valid.

Kevalidan itu perlu adanya untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan, jika terdapat hubungan antara jumlah pertanyaan dengan total pertanyaan keseluruhan dengan besarnya nilai yang berada di bawah taraf nyata  $\alpha$  0.05.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrument dilakukan dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila  $r_{xy}$  hitung  $>$   $r_{xy}$  tabel maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid, sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan layak untuk mengambil data.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008: 90). Hasil dari alat ukur yang digunakan menggunakan derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Untuk mengetahui reliabel atau konsisten tidaknya instrument dilakukan dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila  $r_{xy}$  hitung  $>$   $r_{xy}$  tabel maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel, sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan layak untuk mengambil data.

### 3.7.4. Analisis Inferensial

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas digunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam analisis regresi variabel bebas berfungsi untuk menerangkan (*explanatory*) sedang variabel terikat berfungsi sebagai yang diterangkan (*the explained*). Uji regresi linier dilakukan dengan mempergunakan program SPSS ver. 20. Bentuk umum regresi linier adalah: (Sudjana, 2005 : 312).

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel produktivitas kerja

a : Bilangan konstan

$b_1$  : Koefisien regresi lingkungan kerja

$X_1$  : Lingkungan kerja

e : Variabel gangguan

#### a. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. Adapun langkah-langkah pengujiannya :

a. Menentukan hipotesis : (Sugiyono, 2014:51)

Ho:  $\beta_1 = 0$  yaitu : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Keripik Roso Medan.



H1:  $\beta_1 \neq 0$  yaigu Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Keripik Roso Medan.

b. Menentukan *Level of Significant*, digunakan  $\alpha = 0,05$  dengan *level of significance* sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$   $df = n - k - 1$ , dimana  $n =$  sampel,  $k =$  variabel bebas, tari signifikan yang digunakan adalah 5% membandingkan sig t dengan  $\alpha$  (0,05)

c. Kesimpulan

1. Apabila  $\text{sig } t > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Keripik Roso Medan.
2. Apabila  $\text{sig } t < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UMKM Keripik Roso Medan.

#### **b. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 – 1 (Ghozali, 2006:83). Nilai  $R^2$  yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Keripik Roso Medan" dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:  $Y = 12,371 + 0,875 X$ , dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,583 dengan koefisien korelasi sebesar 0,776 (kuat).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM keripik Roso Medan. Koefisien regresi menunjukkan lingkungan kerja dengan arah koefisien positif dengan nilai t-hitung sebesar  $5,631 > t\text{-tabel} (1,721)$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 58,30 %, sisanya sebesar 41,70 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. UMKM Keripik Roso Medan harus meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, karena dalam penelitian ini lingkungan kerja sudah tergolong baik, tetapi masih perlu ditingkatkan menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. UMKM Keripik Roso masih dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sudah tergolong tinggi menjadi lebih tinggi lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi Empat, Yogyakarta, BPFE.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku dan Organisasi Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito Alex S. 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Senata I. W., I. M. Nuridja, K. R. Suwena. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal Singraja* Vol. 4 (1) : 1-10.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana, 2005. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno H. 2014. *Metodologi Researh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, Burhanuddin dan Al Arif, Nur Rianto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KERIPIK ROSO MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu. Diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak bernilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Medan, Juni 2019

Peneliti,

---

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur;
2. Jawablah semua pernyataan yang telah tersedia;

#### IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : .....
- Bagian : .....
- Jenis Kelamin : .....
- Jabatan Karyawan : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Jabatan : .....
- Pangkat/Golongan : .....

**KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X)**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Udara yang panas membuat malas bekerja					
2	Kondisi lingkungan yang jauh dari jalan umum membuat giat bekerja.					
3	Ruangan kerja tidak teralu lembab dan pengap					
4	Kelembaban udara lingkungan kerja adalah baik.					
5	Sirkulasi udara lingkungan kerja berjalan dengan baik.					
6	Pencahayaan ruangan kerja cukup terang					
7	Lingkungan kerja terbebas dari kebisingan					
8	Lingkungan kerja tidak terganggu dengan getaran mekanis					
9	Lingkungan kerja terbebas dari bau tidak sedap					
10	Warna ruangan kerja berwarna cerah					
11	Tempat bekerja memiliki penerangan yang cukup					
12	Warna tembok ruangan membuat pandangan menjadi pusing					
13	Di sekitar usaha banyak berceceran sampah.					
14	UMKM memiliki fasilitas yang memadai dan membuat nyaman dalam bekerja.					
15	Ruangan kerja sudah tertata sesuai dengan bagian-bagian kerja.					

**KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA (Y)**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas kerja karyawan tergolong baik					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu					
3	Karyawan tidak banyak melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Penggunaan sarana dan prasarana dilakukan dengan baik oleh karyawan					
5	Karyawan selalu berusaha melakukan penghematan dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Karyawan selalu berusaha bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan.					
8	Karyawan selalu berusaha mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
9	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.					
10	Perusahaan sangat memperhatikan kualitas barang yang dihasilkan					
11	Karyawan memahami mekanisme kerja peralatan yang telah disediakan.					
12	Selalu tepat waktu datang di tempat kerja					

**Lampiran 2. Karakteristik Sampel**

No. Sampel	Jenis Kelamin	Usia (tahun)
1	L	42
2	L	28
3	P	35
4	L	26
5	P	29
6	L	34
7	L	32
8	P	41
9	L	28
10	P	36
11	L	48
12	P	34
13	L	45
14	L	40
15	P	38
16	L	34
17	P	30
18	L	32
19	P	29
20	L	40
21	P	34
22	P	38
23	L	50



### Lampiran 3. Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	45
2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	1	4	43
3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	46
4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	58
5	3	4	3	5	3	2	3	1	4	3	2	3	2	2	3	43
6	5	3	3	5	2	3	3	2	3	2	5	2	3	2	3	46
7	1	2	2	1	2	4	2	2	3	3	3	2	4	1	2	34
8	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	3	1	1	1	2	28
9	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	64
10	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	2	4	4	5	2	57
11	3	3	2	5	2	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	36
12	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	27
13	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	22
14	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	4	2	56
15	5	4	5	5	2	4	5	1	3	5	5	2	4	4	4	58
16	2	4	4	5	3	5	4	5	3	2	5	3	5	3	4	57
17	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71
18	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	25
19	1	3	3	3	1	4	1	3	1	3	3	1	4	1	3	35
20	2	3	2	2	2	5	3	2	2	4	3	2	4	3	4	43
21	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	2	3	3	5	3	55
22	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	3	4	4	5	2	61
23	3	4	5	5	3	5	3	1	5	5	4	3	4	5	3	58

#### Lampiran 4. Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	47
2	4	5	2	4	5	5	2	5	2	3	3	3	43
3	5	4	3	3	1	1	1	4	3	2	2	3	32
4	4	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	53
5	2	5	2	3	1	3	1	4	3	5	5	3	37
6	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	27
7	4	2	2	1	2	2	1	4	3	4	5	4	34
8	3	1	2	1	4	3	2	1	1	1	2	2	23
9	1	3	1	1	3	1	4	3	2	4	3	1	27
10	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	54
11	1	1	4	1	2	1	1	2	2	4	5	1	25
12	1	1	3	4	2	1	3	3	2	3	3	2	28
13	2	1	1	4	2	1	1	2	3	2	2	1	22
14	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	50
15	1	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	49
16	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	50
17	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
18	1	5	1	2	2	5	3	4	1	3	1	1	29
19	1	2	1	2	1	4	2	4	3	2	1	1	24
20	4	4	2	2	2	1	3	4	4	1	2	2	31
21	5	3	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	53
22	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	54
23	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	47

## Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.638**	.561**	.711**	.629*	.364	.678**	.351	.654**	.490	.528**	.627**	.413	.478	.483	.811**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.000	.001	.088	.000	.101	.001	.018	.010	.001	.050	.021	.020	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item2	Pearson Correlation	.638**	1	.681**	.648**	.476*	.684**	.486*	.333	.399	.503*	.541**	.482*	.687**	.584**	.446*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.022	.000	.019	.120	.059	.015	.008	.017	.000	.003	.033	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item3	Pearson Correlation	.561**	.681**	1	.565**	.394	.567**	.563**	.483*	.429*	.548**	.590**	.412	.586**	.501*	.541**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.005	.063	.005	.005	.019	.041	.007	.003	.051	.003	.015	.008	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item4	Pearson Correlation	.711**	.648**	.565**	1	.420*	.280	.517**	.342	.503*	.390	.466**	.448**	.323	.432*	.313	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005		.046	.196	.011	.110	.014	.066	.025	.032	.132	.040	.146	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item5	Pearson Correlation	.629*	.476*	.394	.420*	1	.283	.595**	.534**	.783**	.366	.230	.943**	.337	.389	.402	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022	.063	.046		.191	.003	.009	.000	.086	.292	.000	.116	.066	.057	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item6	Pearson Correlation	.364	.684**	.567**	.280	.283	1	.385	.343	.118	.443*	.566**	.356	.943**	.405	.552**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.005	.196	.191		.069	.109	.591	.034	.005	.096	.000	.055	.006	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item7	Pearson Correlation	.678**	.486*	.563**	.517**	.595**	.385	1	.419*	.491*	.648**	.509*	.571**	.521**	.389	.635**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.005	.011	.003	.069		.047	.017	.001	.013	.004	.011	.067	.001	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item8	Pearson Correlation	.351	.333	.483*	.342	.534**	.343	.419*	1	.434**	.315	.318	.506*	.426*	.329	.439*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.101	.120	.019	.110	.009	.109	.047		.039	.143	.139	.014	.042	.125	.036	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item9	Pearson Correlation	.654**	.399	.429*	.503*	.783**	.118	.491*	.434**	1	.418*	.180	.770**	.111	.575**	.221	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.041	.014	.000	.591	.017	.039		.047	.411	.000	.614	.004	.311	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item10	Pearson Correlation	.490*	.503*	.548**	.390	.366	.443*	.648**	.315	.418*	1	.416*	.349	.469*	.530*	.486*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.018	.015	.007	.066	.086	.034	.001	.143	.047		.048	.103	.024	.009	.019	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item11	Pearson Correlation	.528**	.541**	.590**	.466*	.230	.566**	.509*	.318	.180	.416*	1	.219	.631**	.132	.677**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.003	.025	.292	.005	.013	.139	.411	.048		.315	.001	.549	.000	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item12	Pearson Correlation	.627**	.492*	.412	.448*	.943**	.356	.571**	.506*	.770**	.349	.219	1	.369	.446*	.417*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.051	.032	.000	.096	.004	.014	.000	.103	.315		.083	.033	.048	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item13	Pearson Correlation	.413	.687**	.586**	.323	.337	.943**	.521**	.426*	.111	.469*	.631**	.369	1	.310	.646**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.003	.132	.116	.000	.011	.042	.614	.024	.001	.083		.150	.001	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item14	Pearson Correlation	.478*	.584**	.501*	.432*	.389	.405	.389	.329	.575**	.530*	.132	.446*	.310	1	.096	.633**
	Sig. (2-tailed)	.021	.003	.015	.040	.066	.055	.067	.125	.004	.009	.033	.150	.150		.663	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Item15	Pearson Correlation	.483*	.446*	.541**	.313	.402	.552**	.635**	.439*	.221	.486*	.677**	.417*	.646**	.096	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.020	.033	.008	.146	.057	.006	.001	.036	.311	.019	.000	.048	.001	.663		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Total	Pearson Correlation	.811**	.801**	.792**	.702**	.717**	.669**	.787**	.625**	.667**	.698**	.652**	.731**	.713**	.633**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total	
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .471 <sup>*</sup> 23	.473 <sup>*</sup> .023 23	.440 <sup>*</sup> .036 23	.424 <sup>*</sup> .044 23	.255 .240 23	.228 .295 23	.448 <sup>*</sup> .032 23	.486 <sup>*</sup> .019 23	.135 .540 23	.322 .134 23	.741 <sup>**</sup> .000 23	.650 <sup>**</sup> .001 23	
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.471 <sup>*</sup> .023 23	1 .069 23	.386 .069 23	.368 .084 23	.424 <sup>*</sup> .044 23	.570 <sup>**</sup> .005 23	.504 <sup>*</sup> .014 23	.753 <sup>**</sup> .000 23	.540 <sup>**</sup> .008 23	.517 <sup>**</sup> .012 23	.253 .243 23	.492 <sup>**</sup> .017 23	.749 <sup>**</sup> .000 23
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.473 <sup>*</sup> .023 23	.386 .069 23	1 .094 23	.357 .010 23	.525 <sup>**</sup> .028 23	.457 <sup>*</sup> .009 23	.533 <sup>**</sup> .304 23	.584 <sup>**</sup> .158 23	.447 <sup>*</sup> .003 23	.633 <sup>**</sup> .033 23	.506 <sup>**</sup> .014 23	.749 <sup>**</sup> .000 23	
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440 <sup>*</sup> .036 23	.368 .084 23	.357 .094 23	1 .115 23	.338 .184 23	.287 .051 23	.412 .016 23	.497 <sup>*</sup> .008 23	.536 <sup>**</sup> .214 23	.269 .332 23	.212 .001 23	.628 <sup>**</sup> .001 23	
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.424 <sup>*</sup> .044 23	.424 <sup>*</sup> .044 23	.525 <sup>**</sup> .010 23	.338 .115 23	1 .003 23	.591 <sup>**</sup> .001 23	.638 <sup>**</sup> .086 23	.366 .089 23	.363 .354 23	.202 .063 23	.394 .015 23	.692 <sup>**</sup> .000 23	
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.255 .240 23	.570 <sup>**</sup> .005 23	.457 <sup>*</sup> .028 23	.287 .184 23	.591 <sup>**</sup> .003 23	1 .008 23	.538 <sup>**</sup> .020 23	.481 <sup>*</sup> .176 23	.292 .154 23	.307 .408 23	.181 .075 23	.378 .001 23	.647 <sup>**</sup> .001 23
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.228 .295 23	.504 <sup>*</sup> .014 23	.533 <sup>**</sup> .009 23	.412 .051 23	.638 <sup>**</sup> .001 23	.538 <sup>**</sup> .008 23	1 .036 23	.438 <sup>*</sup> .004 23	.571 <sup>**</sup> .031 23	.451 <sup>*</sup> .173 23	.295 .029 23	.456 <sup>*</sup> .000 23	.723 <sup>**</sup> .000 23
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448 <sup>*</sup> .032 23	.753 <sup>**</sup> .000 23	.304 .158 23	.497 <sup>*</sup> .016 23	.366 .086 23	.481 <sup>*</sup> .020 23	.438 <sup>*</sup> .036 23	1 .001 23	.643 <sup>**</sup> .082 23	.371 .125 23	.329 .002 23	.604 <sup>**</sup> .000 23	.727 <sup>**</sup> .000 23
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.486 <sup>*</sup> .019 23	.540 <sup>**</sup> .008 23	.584 <sup>**</sup> .003 23	.536 <sup>**</sup> .008 23	.363 .089 23	.292 .176 23	.571 <sup>**</sup> .004 23	.643 <sup>**</sup> .001 23	1 .013 23	.510 <sup>**</sup> .020 23	.482 <sup>**</sup> .001 23	.655 <sup>**</sup> .001 23	.782 <sup>**</sup> .000 23
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.135 .540 23	.517 <sup>**</sup> .012 23	.447 <sup>*</sup> .033 23	.269 .214 23	.202 .354 23	.307 .154 23	.451 <sup>*</sup> .031 23	.371 .082 23	.510 <sup>*</sup> .013 23	1 .002 23	.610 <sup>**</sup> .023 23	.459 <sup>*</sup> .028 23	.624 <sup>**</sup> .001 23
Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.322 .134 23	.253 .243 23	.633 <sup>**</sup> .001 23	.212 .332 23	.394 .063 23	.181 .408 23	.295 .173 23	.329 .125 23	.482 <sup>*</sup> .020 23	.610 <sup>**</sup> .002 23	1 .013 23	.511 <sup>*</sup> .002 23	.618 <sup>**</sup> .002 23
Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.741 <sup>**</sup> .000 23	.492 <sup>*</sup> .017 23	.506 <sup>*</sup> .014 23	.659 <sup>**</sup> .001 23	.659 <sup>**</sup> .001 23	.500 <sup>*</sup> .015 23	.378 .075 23	.456 <sup>**</sup> .029 23	.604 <sup>**</sup> .002 23	.655 <sup>**</sup> .001 23	.459 <sup>*</sup> .028 23	1 .013 23	.822 <sup>**</sup> .000 23
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650 <sup>**</sup> .001 23	.749 <sup>**</sup> .000 23	.749 <sup>**</sup> .000 23	.628 <sup>**</sup> .001 23	.692 <sup>**</sup> .000 23	.647 <sup>**</sup> .001 23	.723 <sup>**</sup> .000 23	.727 <sup>**</sup> .000 23	.782 <sup>**</sup> .000 23	.624 <sup>**</sup> .001 23	.618 <sup>**</sup> .002 23	.822 <sup>**</sup> .000 23	1 23

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

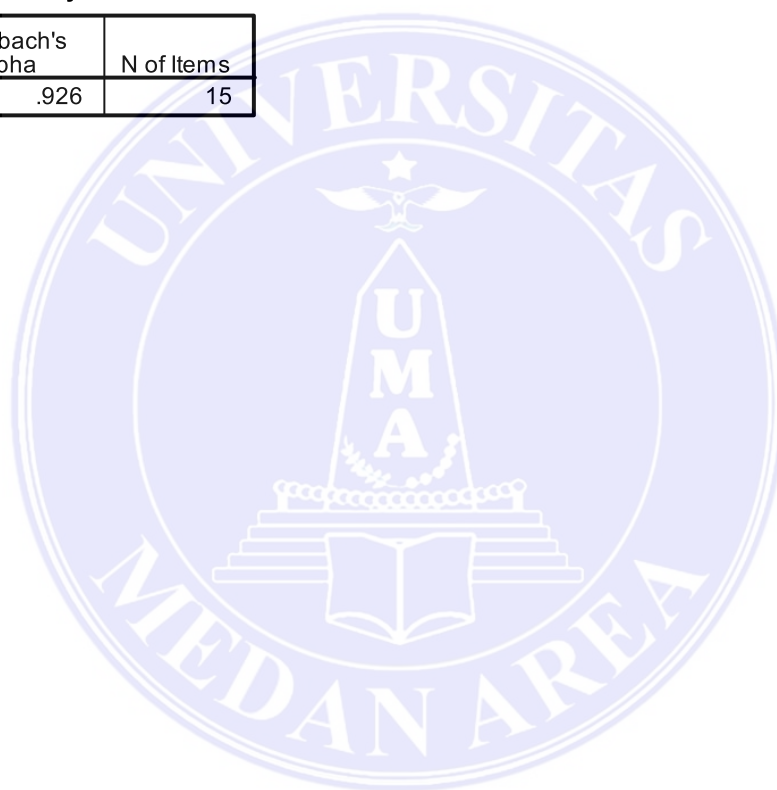
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	23	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	15



## Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

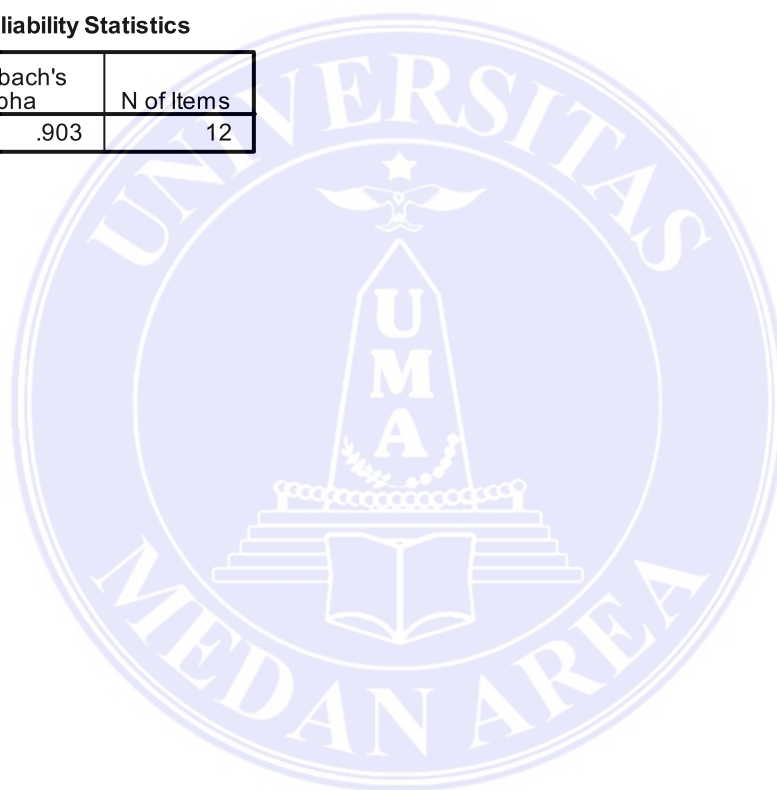
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	23	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	12

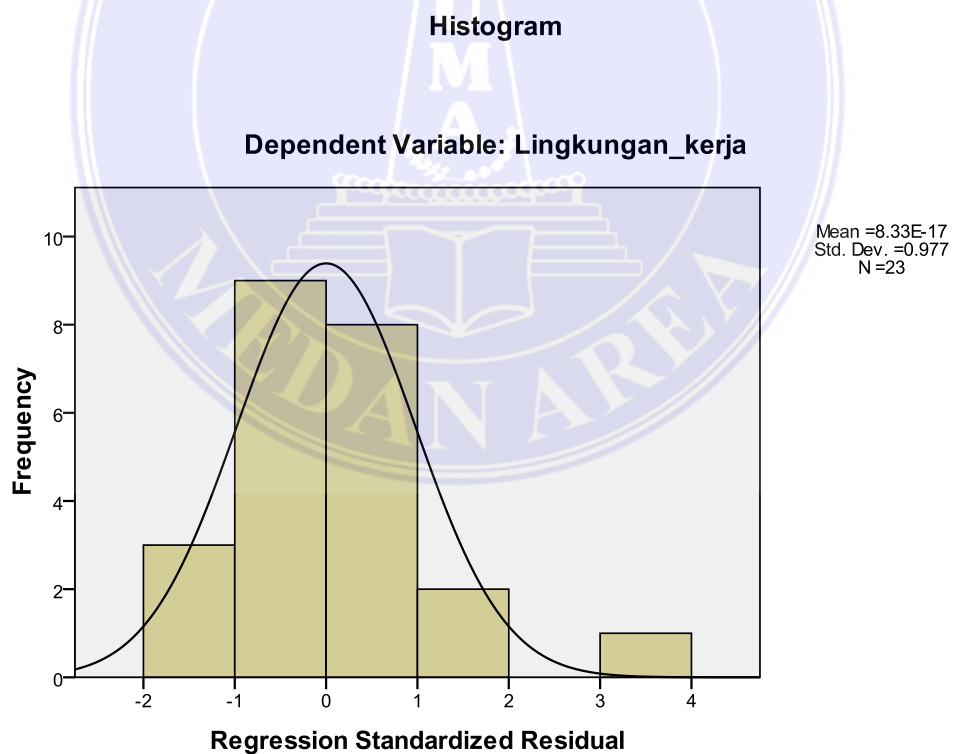


### Lampiran 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

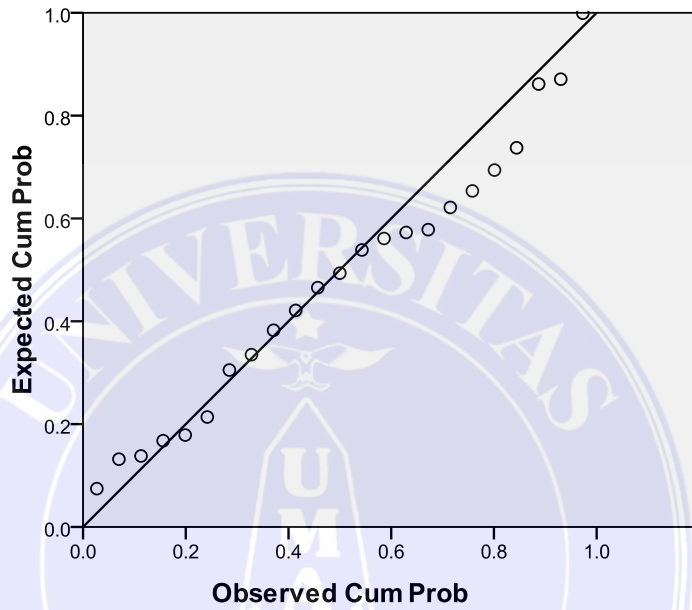
		Lingkungan_kerja	Produktivitas_kerja
N		23	23
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	46.4348	38.9130
	Std. Deviation	13.68418	12.12403
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.182
	Positive	.085	.151
	Negative	-.169	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		.811	.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526	.428

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



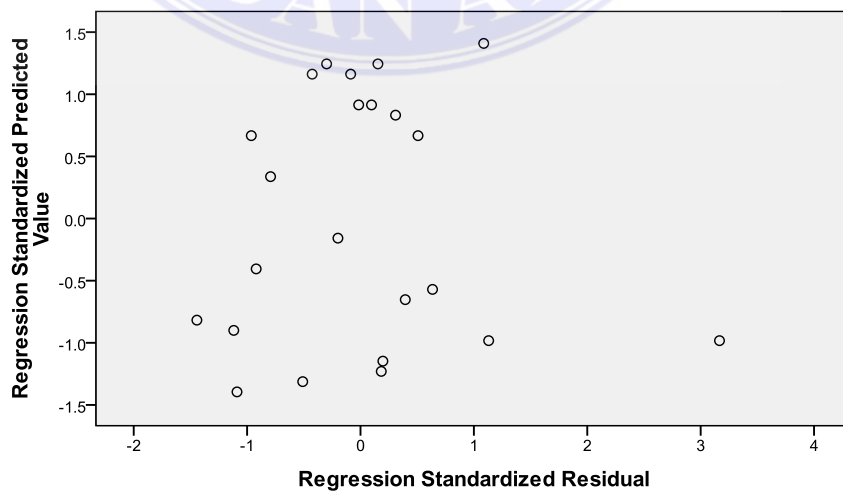
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Lingkungan\_kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Lingkungan\_kerja





**Lampiran 10. Uji Regresi Linier Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas_kerja <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.583	8.84127	2.321

- a. Predictors: (Constant), Produktivitas\_kerja
- b. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2478.124	1	2478.124	31.703	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1641.528	21	78.168		
	Total	4119.652	22			

- a. Predictors: (Constant), Produktivitas\_kerja
- b. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.371	6.325		1.956	.064
	Produktivitas_kerja	.875	.155	.776	5.631	.000

- a. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.6292	61.3926	46.4348	10.61329	23
Residual	-12.75697	27.99381	.00000	8.63799	23
Std. Predicted Value	-1.395	1.409	.000	1.000	23
Std. Residual	-1.443	3.166	.000	.977	23

- a. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja

**Lampiran 11. Tabel t**

Df	t 5%	t 2.5%	t 1%
1	6.314	12.706	31.821
2	2.920	4.303	6.965
3	2.353	3.182	4.541
4	2.132	2.776	3.747
5	2.015	2.571	3.365
6	1.943	2.447	3.143
7	1.895	2.365	2.998
8	1.860	2.306	2.896
9	1.833	2.262	2.821
10	1.812	2.228	2.764
11	1.796	2.201	2.718
12	1.782	2.179	2.681
13	1.771	2.160	2.650
14	1.761	2.145	2.624
15	1.753	2.131	2.602
16	1.746	2.120	2.583
17	1.740	2.110	2.567
18	1.734	2.101	2.552
19	1.729	2.093	2.539
20	1.725	2.086	2.528
<b>21</b>	<b>1.721</b>	<b>2.080</b>	<b>2.518</b>
22	1.717	2.074	2.508
23	1.714	2.069	2.500
24	1.711	2.064	2.492
25	1.708	2.060	2.485
26	1.706	2.056	2.479
27	1.703	2.052	2.473
28	1.701	2.048	2.467
29	1.699	2.045	2.462
30	1.697	2.042	2.457
31	1.696	2.040	2.453
32	1.694	2.037	2.449
33	1.692	2.035	2.445
34	1.691	2.032	2.441
35	1.690	2.030	2.438
36	1.688	2.028	2.434
37	1.687	2.026	2.431
38	1.686	2.024	2.429
39	1.685	2.023	2.426
40	1.684	2.021	2.423

**Lampiran 12. Tabel r**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,458	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,323	0,286
9	0,688	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,328	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,468	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,458	0,575	43	0,301	0,389	500	0,086	0,115
20	0,444	0,581	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,423	46	0,291	0,378	800	0,070	0,091
<b>23</b>	<b>0,413</b>	<b>0,413</b>	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,404	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,396	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,388	50	0,279	0,361			

**Lampiran 13. Tabel Distribusi F**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89