



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PABRIK ES BALOK DIAN SARI BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**HUSNI MUBAROQ ANNUR**

**NPM: 4120600268**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pancasakti Tegal Tahun  
2024**



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PABRIK ES BALOK DIAN SARI BREBES  
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Perolehan Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**HUSNI MUBAROQ ANNUR**

**NPM: 4120600268**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pancasakti Tegal Tahun  
2024**



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**PABRIK ES BALOK DIAN SARI BREBES**

**Skripsi**

Oleh:

**HUSNI MUBAROQ ANNUR**


**NPM: 4120600268**

**Disetujui Untuk Skripsi**

**Tanggal:**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
**Dr. Gunistiyo, S.E MSi**  
NIDN.0018056201

  
**Agnes Dwita S,SE,M.Kom**  
NIDN. 06166088402

  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
**Dr. Dien Noviana Rahmatika, S.E. M.M. Ak. C.A**  
NIDN. 0628117502

## Pengesahan Skripsi

Nama : Husni Mubaroq Annur

NPM : 4120600268

Judul : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Telah di uji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa

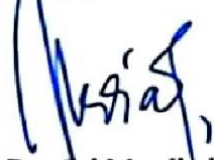
Tanggal : 16 Juli 2024

Ketua Penguji



Jaka Waskito, SE., M.Si  
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dra. Sri Murdiati, M.Si  
NIDN. 0609096501

Penguji II



Tri Sulistvani, SE., MM  
NIDN. 0602036802

Penguji III




Agnes Dwita S., SE., M.Kom  
NIDN. 0616088402



Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dhen Noviany Rahmatika, S.E., M.M.  
NIDN. 0628117502

## **Motto Dan Persembahan**

### **Motto :**

“Jangan mejadi orang lain karna tuhan telah memberi hak kemerdekaan atas dirimu sendiri sejak engkau diturunkan ke bumi”

### **Persembahan:**

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kepada ibu Nursekha yang selalu memberikan uang tiap hari, serta mendoakan agar dalam menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Untuk selaku Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. Gunistiyo, S.E, M.Si dan Ibu Agnes Dwita, S.E, M.Kom yang menuntun dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk teman-teman tercinta yaitu yang suka ngopi bareng telah mendukung proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk teman-temanku seperjuangan angkatan 2020
5. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal.

## **PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husni Mubaroq annur

NPM : 4120600268

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian ditemukan adanya bukti plagiasi, pemalsuan data dan bentuk kecurangan lainnya. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan aturan hukum dan etika yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Brebes, Juli 2024

Yang menyatakan



A handwritten signature in black ink is written over a rectangular meter stamp. The stamp is orange and white, with the text 'METERAN TEMPEL' and the number '10' visible. Below the stamp, the alphanumeric code 'E381FALX278754349' is printed.

## ABSTRAK

### **Husni Mubaroq Annur, 2024, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes. Namun pada kenyataannya produktivitas yang baik belum terwujud bagi setiap karyawan yang bekerja di pabrik tersebut. Sehingga peneliti menggunakan karyawan pabrik es balok dian sari brebes sebagai subyek penelitian.

Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di pabrik es balok dian sari brebes yang berjumlah 32. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, ujimultikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang di gunakan adalah linier berganda.

Hasil penelitian ini membukrikan bahwa: (1) terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan dengan di peroleh nilai 3.624 dengan taraf signifikasi  $0.001 < 0.05$ . (2) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan di peroleh nilai 6.806 dengan taraf signifikasi  $0.000 < 0.05$ . (3) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan di peroleh nilai 379 dengan taraf signifikasi  $0.002 < 0.05$ . (4). Terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik es balok dian sari brebes secara simultan dengan nilai f hitung 20.016.

Kesimpulan dalam penelitian ini (1) terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik es balok dian sari brebes. (2). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik es balok dian sari brebes. (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karwan pada pabrik es balok dian sari brebes. (4) terdapat pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik es balok dian sari brebes

**Kunci: Motivasi intrinsik, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan produktivitas.**

## ABSTRACT

***Husni Mubaroq Annur, 2024, The Influence of Intrinsic Motivation, Work Discipline and Work Environment on the Work Productivity of Dian Sari Brebes Ice Block Factory Employees.***

*This research aims to evaluate and determine the influence of intrinsic motivation, work discipline, and work environment on the work productivity of employees at the Dian Sari Brebes ice block factory. However, in reality good productivity has not been realized for every employee who works in the factory. So the researchers used employees of the Dian Sari Brebes ice block factory as research subjects.*

*This research uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Dian Sari Brebes ice block factory, totaling 32. Data collection methods used questionnaires and interviews. Instrument tests used in this research include validity tests, reliability tests, classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used is multiple linear.*

*The results of this research prove that: (1) there is an influence of intrinsic motivation on employee productivity with a score of 3.624 with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . (2) There is a significant influence of work discipline on employee productivity with a value of 6,806 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . (3) There is a significant influence of the work environment on employee productivity with a value of 379 with a significance level of  $0.002 < 0.05$ . (4). There is a significant influence of intrinsic motivation, work discipline and work environment on employee work productivity at the Dian Sari Brebes ice block factory simultaneously with a calculated f value of 20.016.*

*The conclusions in this research are (1) there is an influence of intrinsic motivation on employee work productivity at the Dian Sari Brebes ice block factory. (2). There is an influence of work discipline on employee work productivity at the Dian Sari Brebes ice block factory. (3) there is an influence of the work environment on the work productivity of employees at the Dian Sari Brebes ice block factory. (4) there is a simultaneous influence of intrinsic motivation, work discipline, work environment on employee work productivity at the Dian Sari Brebes ice block factory.*

***Key: Intrinsic motivation, work discipline, work environment and productivity.***



## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

- a. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- b. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- c. Dr. Gunistiyo, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
- d. Agnes Dwita S., SE, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memotivasi, memberikan saran dan masukan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juli 2024

**Husni Mubaroq Annur**

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAM JUDUL .....	i
HALAM PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
Pengesahan Skripsi .....	iii
Motto Dan Persembahan .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Produktivitas .....	9

2. Motivasi Intrinsik .....	16
3. Disiplin kerja.....	19
4. Lingkungan Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka pemikiran .....	47
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Populasi Dan Sampel.....	52
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	54
D. Metode Pengumpulan Data.....	58
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	60
F. Metode Analisis Data .....	61
1. Transformasi Data .....	62
2. Uji Asumsi Klasik .....	63
3. Analisa Regresi Linier Berganda .....	65
4. Uji Hipotesis .....	66
5. Koefisien Determinasi .....	70
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Uji Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Deskripsi objek.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

D. Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1 Data Hasil Produksi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes Tahun 2023.....	3
2 Daftar absensi Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes Tahun 2023 .....	5
3 Penelitian Terdahulu .....	44
4 Data Karyawan .....	53
5 Oprasional Variabel .....	56
6 Dalam Pengumpulan Data Menggunakan Tipe Skala Linkert .....	59
7 Variabel Produktivitas.....	72
8 Variabel Motivasi Intrinsik .....	74
9 Variabel Disiplin Kerja .....	75
10 Variabel Lingkungan Kerja .....	76
11 Uji Reabilitas .....	77
11 Jenis Klamin Responden .....	80
12 Usia Responden .....	81
13 Jenjang Pendidikan .....	81
14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	85
15 Hasil Uji Autokorelasi.....	86
16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	87
17 Hasil Uji t .....	87
18 Hasil Uji f .....	88
19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1 Kerangka Berpikir.....	50
2 Kriteria Uji t.....	67
3 Kriteria Uji F.....	69
4 Struktur Organisasi.....	77
5 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	83
6 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	83
7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Lembar Kuisioner .....	106
2 Data Tabulasi Uji Validitas Dan Reabiliats Variabel Produktivits.....	112
3 Data Tabulasi Uji Validitas Dan Reabiliats Variabel Motivasi Intrinsik.....	113
4 Data Tabulasi Uji Validitas Dan Reabiliats Variabel Disiplin Kerja .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
5 Data Tabulasi Uji Validitas Dan Reabiliats Variabel Lingkungan Kerja ...	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
6 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Produktivitas.....	116
7 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Intrinsik.....	118
8 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja .....	120
9 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	122
10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas .....	124
11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik .....	125
12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	126
13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas .....	127
14 Data Penelitian Variabel Produktivitas .....	128
15 Data Penelitian Variabel Motivasi Intrinsik .....	129
16 Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	130
17 Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja.....	131
18 Data Hasil Pengolahan MSI Produktivitas .....	132
19 Data Hasil Pengolahan MSI Motivasi Intrinsik.....	133

20 Data Hasil Pengolahan MSI Disiplin Kerja.....	134
21 Data Hasil Pengolahan MSI Lingkungan Kerja .....	135
22 Uji Asumsi Klasik P-P Plot .....	136
23 Uji Asumsi Klasik Kolmogorov Smirnov .....	137
24 Uji Asumsi Klasik Autokorelasi .....	138
25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	139
26 Hasil Uji t dan Uji F .....	140
27 Hasil Koefisien determinasi .....	141
28 Surat Izin Penelitian .....	142
29 Surat Balasan Penelitian.....	143



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan globalisasi dan perubahan kondisi masyarakat saat ini, sering kita jumpai beberapa persoalan yang menyebabkan suatu perusahaan/lembaga tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik karena ketidak mampuan untuk bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini maupun karena kinerja perusahaan. fenomena persoalan yang ini sangat memungkinkan di rasakan oleh setiap lembaga/perusaan.

Oleh karena itu, di perlukan elemen sumber daya manusia untuk menjawab tantangan global yang sangat tidak pasti. Sumber daya manusianya, merupakan hal di dalam perusahaan atau lembaga yang memegang peranan dalam aspek terciptanya tujuan dari prusahaan. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memiliki salah satu fungsi sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas.

Menurut Sutrisno, (2017:102) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja bersamaan dengan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Sehingga produktivitas merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu Perusahaan.

Dalam produktivitas karyawan di perlukan adanya motivasi dalam diri yaitu Motivasi Intrisik. Seperti yang di kemukakan menurut Siagian dalam

(Maulana, 2015:3) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari orang tersebut. Motivasi ini mengarah pada integritas tujuan, dan tujuan organisasi dan pribadi dapat dicapai. Dengan adanya motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Selain itu disiplin kerja juga dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisien dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Sutrisno, 2020:88). Sehingga terciptanya suasana yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan.

Untuk terciptanya suasana yang kondusif dan nyaman untuk memperoleh tingkat produktivitas di perlukan juga lingkungan kerja yang nyaman. Seperti yang di kemukakan (Nitisemito, 2019:191) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian ini mengambil objek di pabrik Es Balok Dian Sari Brebes yang beralamat di Desa Cimohong Kabupaten Brebes. Berdasarkan pada hasil observasi dan wawancara dengan general manager ditemukan fenomena yang berkaitan dengan tingkat produktivitas. Tingkat produktivitas yang fluktuatif dari bulan januari sampai desember tidak stabil, adanya kondisi fluktuatif menjadikan produksi ada yang melebihi target dan ada yang kurang dari target bulanan. Seperti yang telah di ketahui dalam wawancara dengan general manager target produksi bulanan yaitu 17.000 selama januari sampai desember.

Berikut ini, fenomena fluktuatif di buktikan dengan tabel produksi periode januari - desember 2023 :

**Tabel 1**

**Data Hasil Produksi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes Tahun 2023**

Beban	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi
Januari	32	17.000	15.004
Februari	32	17.000	14.002
Maret	32	17.000	15.418
April	32	17.000	16.443
Mei	32	17.000	17.835
Juni	32	17.000	15.232
Juli	32	17.000	18.980
Agustus	32	17.000	17.635
September	32	17.000	19.645
Oktober	32	17.000	16.443
November	32	17.000	18.030
Desember	32	17.000	16.994

*Sumber: Data Produksi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes Tahun 2023*

Berdasarkan data hasil produksi diatas pada tahun 2023 nampak bahwa produktivitas kerja karyawan terjadi kondisi fluktuatif, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi pabrik Es Balok Dian Sari Brebes. Seperti di bulan januari 15.004 - februari 15.002 terjadi penurunan sedangkan bulan maret terjadi kenaikan 15.418 dan dibulan selanjutnya kenaikan di angka 16.443, kondisi ini sangat fluktuatif.

Kondisi fuktuatif ini disebabkan oleh karyawan yang tidak masuk tanpa alasan di karenakan kurangnya motivasi dalam diri. Kemudian juga disebabkan oleh faktor alam yang mempengaruhi sektor nelayan dan jual beli ikan menyebabkan berkurangnya tingkat pemesanan es balok. Selain itu juga industri seperti pengolahan ikan juga mengalami penurunan akibat

dari berkurangnya pasokan suplay bahan baku ikan yang menyebabkan berkurangnya pemesana es balok. Permasalahan ini di peroleh dari hasil wawancara dari general manajer Pabrik Es Dian Saari Brebes.

Khususnya dalam pasar yang kompetitif dimana dunia usaha harus berhati-hati dalam memasok barang yang memenuhi permintaan konsumen dan memiliki kualitas yang cukup tinggi. Target produksi tidak dapat dipenuhi tanpa produktivitas tenaga kerja karyawan yang merupakan partisipan utama dalam operasi produksi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu diperhatikan beberapa aspek yang mendorong derajat produktivitas pekerja dalam organisasi.

Fenomena yang terjadi saat ini, selain karyawan umumnya tidak mencapai target produksi perusahaan, disiplin kerja juga berkorelasi dengan produktivitas karyawan. Hal ini mencakup karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dan pulang lebih awal karena melanggar jam operasional. Untuk kepentingan pribadi di luar pekerjaan sering kali karyawan mengurangi jam kerja tanpa izin, akibatnya pabrik mengalami keterlambatan pengiriman barang ke pelanggan. Penjualan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes menggunakan sistem pengiriman yang menggunakan alat angkut yang disediakan pabrik.

Tabel 2

**Daftar absensi Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Tidak Masuk
Januari	32	26
Februari	32	30
Maret	32	27
April	32	26
Mei	32	26
Juni	32	29
Juli	33	24
Agustus	32	26
September	32	25
Oktober	32	27
November	32	26
Desember	32	26

*Sumber: Data absensi Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes*

Berdasarkan dari data absensi karyawan terjadi fenomena banyak karyawan yang tidak masuk dalam bulan januari sampai bulan desember dikarenakan adanya tata peraturan karyawan yang tidak ketat sehingga karyawan banyak yang tidak memenuhi tanggung jawab. Sehingga karyawan memenuhi kepentingan pribadinya terlebih dahulu. Dapat disimpulkan adanya kurangnya disiplin kerja pada Pabrik Es balok dian Sari Brebes selain dari disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting bagi produktivitas.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja sendiri berkaitan langsung dengan aktifitas pekerjaan karyawan selangsung. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga dari hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas

karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan kurang menunjang bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerjanya karena karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya yang terjadi di pabrik es balok dian sari brebes yang dimana lingkungan kerja bagi karyawan kurang seperti tidak adanya tempat istirahat yang layak, toilet yang kurang layak serta kurangnya penerangan pada ruang kerja karyawan.

Selain itu, keamanan di pabrik ini masih sangat kurang karena belum adanya petugas keamanan yang menjaga area pabrik. Masih banyak orang luar selain karyawan yang dengan mudah keluar masuk pabrik tanpa izin. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena kurangnya pengamanan akan mengakibatkan kejadian yang tidak diinginkan seperti hilangnya peralatan mesin dan lain sebagainya. Pada ruang produksi di sekitar lokasi produksi masih sangat berpengaruh, hal ini dapat disebabkan oleh kebisingan yang dihasilkan oleh mesin pembuat es balok. Miskomunikasi di antara anggota staf saat mengajukan permintaan es. Oleh karena itu, suasana kerja yang positif akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Kenyamanan tempat kerja dan kedisiplinan karyawan merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan oleh dunia usaha jika ingin meningkatkan produktivitas.

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang harus diperhatikan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan

fenomena diatas maka peneliti tertarik dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes”.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas yang sudah dikemukakan, maka pokok dari permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- A. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes?
- B. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes?
- C. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes?
- D. Apakah motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- A. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.
- B. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

- C. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.
- D. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi suatu acuan untuk mengembangkan suatu masukan, penelitian ini bisa menabahnya wawasan, referensi, dan kepustakaan yang diharapkan dari mengenai pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu acuan dalam pertimbangan dan menentukan kebijakan dalam mengevaluasi tentang Peningkatan produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Dian Sari Brebes diharapkan dapat lebih meningkatkan penjualan dan produksi dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Grand theory***

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Sebuah organisasi baik itu organisasi baru maupun organisasi yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan, (2012:1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen.

##### **2. Produktivitas**

###### **a. Pengertian Produktivitas**

Filosofi tentang produktivitas telah ada sejak awal peradaban manusia. Produktivitas memiliki makna sebagai dorongan dan upaya manusia untuk terus meningkatkan kinerja mereka di bidang industri. Secara kontekstual, produktivitas mengacu pada ukuran relatif atau

ukuran yang tercermin dari hasil produksi, yang merupakan gabungan dari produksi dan aktivitas, sebagai penilaian seberapa efisien kita menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ravianto, 2000:97).

Sutrisno, (2011:97) mendefinisikan produktivitas sebagai: Total output fisik dibagi jumlah unit usaha manufaktur dan Tingkat efisiensi tenaga kerja dan peralatan manajemen industri. Setiap sumber daya memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas suatu proses produksi, oleh karena itu sumber daya ini harus dikontrol dan diatur dengan baik. Karena sumber daya manusia merupakan komponen organisasi yang paling strategis, manajemen harus mengakui dan menerima kenyataan ini. Manusia adalah satu-satunya yang mampu mencapai peningkatan produktivitas. Namun, inefisiensi dan pemborosan juga dapat disebabkan oleh sumber daya manusia dalam berbagai cara (Siagian, 2002:98).

Produktivitas filosofi juga melibatkan usaha manusia untuk meningkatkan kualitas hidup dalam segala aspek. Dengan kata lain, mencerminkan produktivitas keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara kontekstual, produktivitas melibatkan hubungan antara output atau hasil suatu organisasi dengan input yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan output dengan input. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan memperbaiki rasio produktivitas,

yaitu dengan menghasilkan lebih banyak output yang lebih baik dengan tingkat input sumber daya tertentu.

Untuk menjamin produktivitas yang tinggi, ada tiga aspek utama yang harus diperhatikan, yaitu: keterampilan manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terintegrasi ke dalam sistem dan dapat diukur dengan beberapa metrik yang relatif sederhana Singodimedjo, (2000:101). Produktivitas harus menjadi bagian integral dari strategi bisnis yang mencakup manufaktur dan sektor lainnya. Peningkatan produktivitas memerlukan perubahan sikap mental yang menekankan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kita bekerja di hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas meningkat oleh individu yang dinamis dan kreatif. Produktivitas juga erat kaitannya dengan kualitas dan kebutuhan pelanggan dalam konteks industri, yang menunjukkan bahwa produktivitas dan manajemen yang baik selalu berkaitan (Kelepile, 2015).

Produktivitas dapat menentukan tingkat pencapaian suatu organisasi. Untung dan ruginya suatu organisasi sebenarnya tergantung pada produktivitas tenaga kerjanya, yaitu seberapa produktif karyawannya dalam bekerja Wijayanti, (2015). Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai rasio output terhadap input. Sebagaimana dijelaskan Winardi, (2003:82), produktivitas adalah sebuah konsep yang menciptakan kekayaan melalui desain dan pengetahuan untuk

menyediakan produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna dan sejalan dengan tujuan sosial dan ekonomi masyarakat tersebut.

**b. Upaya peningkatan Produktivitas**

Proses demokratisasi kehidupan organisasi menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipahami sebagai perilaku individu, tetapi juga mencakup aspek teknis yang penting. Untuk mengatasi tantangan tersebut diperlukan pemahaman yang kuat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan produktivitas, termasuk etos kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Etos kerja ini mencakup standar dan praktik wajib yang diakui sebagai kebiasaan normal di lingkungan kerja.

Menurut Siagian, (2002:105) faktor-faktor produktivitas yang perlu diperhatikan adalah:

1) Perhatian yang konstan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, penting agar seluruh bagian organisasi senantiasa memperhatikannya. Pendekatan ini tidak hanya merupakan bagian penting dari etika kerja, tetapi juga mencerminkan filosofi manajemen modern. Pentingnya etos kerja ini menjadi semakin nyata ketika kita menyadari bahwa organisasi menghadapi tuntutan yang selalu berubah baik dari sumber internal maupun eksternal.

## 2) Meningkatkan kualitas kinerja

Upaya terus menerus untuk meningkatkan kualitas kinerja seluruh anggota organisasi. Kualitas tidak hanya berkaitan dengan produk atau jasa yang dihasilkan dan dipasarkan, tetapi juga mencakup seluruh aktivitas organisasi. Artinya mutu mencakup seluruh jenis kegiatan yang dilakukan oleh seluruh unit kerja, baik yang berkaitan dengan tugas inti organisasi maupun tugas pendukung.

## 3) Pemberdayaan Sumber daya manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat strategis dalam suatu organisasi. Ini merupakan bagian yang sangat penting dari etika kerja yang harus dipatuhi oleh pengurus seluruh hierarki organisasi. Peningkatan sumber daya manusia melibatkan berbagai strategi seperti pengakuan martabat manusia, peningkatan kualitas kerja, dan penerapan gaya manajemen partisipatif melalui proses seperti pelatihan, pengembangan karyawan, dan evaluasi kontribusi mereka.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Seperti yang disebutkan oleh Sedarmayanti, (2017:229) termasuk disiplin kerja, kompensasi, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja, dan teknologi. Semua faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

#### **d. Teknik Memperbaiki Produktivitas**

Sedarmayanti, (2017:231) Menyebutkan ada beberapa teknik untuk memperbaiki produktivitas:

##### 1) Riset Kerja

Riset kerja adalah kombinasi metode teknis dan studi pengukuran kerja yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan di tempat kerja dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan dengan jumlah sumber daya yang terbatas dengan sedikit atau tanpa investasi modal tambahan. Pengembangan organisasi bonus adalah proses yang terencana, terkelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem budaya dan perilaku organisasi dengan tujuan mempengaruhi efektivitas organisasi.

##### 2) Curah Gagasan

Adalah proses menghasilkan ide secara sistematis untuk menghindari pengambilan keputusan terlalu cepat, karena hal ini dapat menghalangi dihasilkannya ide-ide bagus. Brainstorming menawarkan setiap orang kesempatan untuk mengekspresikan pendapat mereka secara publik.

#### **e. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno, (2011:104) indikator-indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

### 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. Indikator ini dapat dilihat etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilihat dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

### 6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **3. Motivasi Intrinsik**

#### **a. Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut Reinholt dalam Waruwu, (2017:204) motivasi intrinsik adalah perilaku yang didasarkan pada perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak didasarkan pada tujuan tentang aturan, standar dan prinsip dan mereka ingin dievaluasi. Hal ini menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak dan berkembang secara tepat dalam proses sosial.

Menurut Siagian dalam Maulana, (2015:3) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari orang tersebut. Motivasi ini mengarah pada integritas tujuan, dan tujuan organisasi dan pribadi dapat dicapai.

Motivasi internal adalah daya penggerak kerja yang timbul dari dalam diri pegawai sebagai individu berupa kesadaran akan pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kata lain motivasi berasal dari usaha yang dilakukan, baik karena memenuhi suatu kebutuhan atau menyenangkan, maupun untuk mencapai suatu tujuan atau memberikan harapan positif di masa depan.



## **b. Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik dipengaruhi beberapa faktor, menurut Hasibuan dalam Maulana, (2015:3) berpendapat bahwa faktor motivasi intrinsik, antara lain:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Pengembangan dan kemajuan

## **c. Dimensi Motivasi Intrinsik**

Ketika seseorang bekerja dengan mudah karena motivasi batin untuk menyelesaikan tugas dengan baik, ia dapat melihat motivasi batin, bukan dalam konteks apakah ia dihargai atau dihargai. Motivasi intrinsik memiliki beberapa dimensi, seperti:

### 1) Minat (*interest*)

Minat merupakan perasaan senang pada saat terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang tidak dipengaruhi oleh orang lain. Rasa senang ini datang dari hati.

### 2) Kebutuhan (*needs*)

Kebutuhan merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu. Dan melakukannya sesuai keinginan mereka yang merupakan kebutuhan mereka.

3) Kenikmatan (*enjoyment*)

Kenikmatan merupakan perasaan senang dan bahagia yang mendalam. Ketika karyawan merasa tertantang dan merasa memiliki kemampuan yang tinggi.

4) Rasa ingin tahu (*curiosity*)

Keingintahuan merupakan minat pada hal-hal di lingkungan fisik di mana kita tertarik.

**d. Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Bangun, (2012:327) menyatakan bahwa indikator motivasi intrinsik sebagai berikut:

1) Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemauan/ usaha seseorang untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2) Loyalitas terhadap pemimpin

Loyalitas menunjukkan kesetiaan pegawai kepada pemimpin. Pegawai yang loyal dapat memberikan dukunga serta menunjukkan kepatuhan dan rasa hormat kepada atasannya.

3) Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

Menunjukkan emosi yang positif tentang pencapaian, seperti kesenangan, kepercayaan diri, dan rasa hormat terhadap pekerjaannya.

4) Kebebasan menyampaikan pendapat

Menunjukkan suatu keinginan untuk berpartisipasi, mengekspresikan diri, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5) Pengembangan potensi dan kemampuan

Hal ini terkait keinginan pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya, serta keinginan untuk belajar lebih baik.

6) Beban kerja

Menunjukkan banyaknya aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, dalam hal ini pegawai menganggap beban kerja sebagai peluang untuk berprestasi.

#### **4. Disiplin kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno, (2020:86) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Sutrisno, (2011:89) faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

- 1) Apakah perusahaan mempunyai manajemen yang patut diteladani atau tidak
- 2) Adakah aturan tertentu yang dapat diarahkan
- 3) Keberanian manajer untuk bertindak
- 4) Apakah manajer dikontrol
- 5) Apakah karyawan diperhatikan

Manajer buruk yang menggunakan kekuasaan mereka secara sewenang-wenang dan terus-menerus menggunakannya, terkadang dapat mencapai disiplin yang baik, namun hal ini mengakibatkan kecemasan dan kegelisahan dengan aturan dan penegakan hukum yang ketat. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang manajer dapat berbuat banyak untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan disiplin dipatuhi sebagai proses alami, karena karyawan menerimanya sebagai pelindung kesuksesan profesional dan kesejahteraan pribadi mereka.

Menurut Tohardi (2002:34) mengacu pada alasan ketidak hadirannya atau ketidakhadiran seorang pegawai, misalnya karena pegawai tersebut sakit, kesehatannya menurun, atau ada urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, ketidakhadiran ini disebabkan oleh lemahnya tanggung jawab pegawai, karena tidak mampu mengendalikan diri dalam acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati liburan di

luar negeri. Banyak pekerja muda, serta pekerja baru atau lama, yang bersalah atas pelanggaran ini selain melakukan pekerjaan jarak jauh.

### **c. Hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja**

Disiplin karyawan memainkan peran sentral dan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Disiplin kerja pejabat sangatlah penting, karena harus ditanamkan pada diri pegawai, karena menyangkut tanggung jawab moral pegawai terhadap tugas pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat mendorong pegawai untuk disiplin (Sutrisno, 2011).

Singkatnya, disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tambahan untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki tindakan ketidakpercayaan individu terhadap kelompok. Tindakan disipliner mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan aturan. Disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai.

### **d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan, (2017:194):

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan pantuan bagi bawahannya. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberika kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- 3) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan.
- 4) Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, sikap, dan prestasi kerja bawahannya.
- 5) Sanksi dan hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan

menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

- 6) Ketegasan, pimpinan, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 7) Hubungan kemanusiaan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

#### **e. Pelaksanaan disiplin kerja**

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti, (2017:43) peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja yaitu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang pakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.



## **5. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu organisasi dimana karyawan bekerja, semangat dan motivasi kerja sangatlah penting. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja di antaranya adalah lingkungan kerja. Dalam hal ini penyusunan suatu sistem dan mekanisme kerja yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan karena lingkungan kerja dari suatu organisasi akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai akan mempunyai semangat dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya pegawai tidak akan bersemangat dan termotivasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman.

Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara, (2016:80) suatu organisasi dimana karyawan bekerja, semangat dan motivasi kerja sangatlah penting. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja diantaranya adalah lingkungan kerja. Penyusunan suatu sistem dan mekanisme kerja yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan.

Sehubungan dengan pengertian lingkungan kerja Ahyari, (2016:135) mengemukakan dua pengertian tentang lingkungan kerja.

Pertama, lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar perusahaan di mana para karyawan tersebut bekerja (lingkungan kerja eksternal). Kedua, kondisi lingkungan didalam perusahaan di mana para karyawan tersebut bekerja (lingkungan kerja internal). Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dalam lingkungan kerja.

Menurut Sarwoto, (2010:137) menyatakan bahwa “lingkungan kerja dapat terbentuk lingkungan tempat kerja, perlengkapan serta fasilitas-fasilitas lain”. Suasana kerja (*non-physical working environment*) juga merupakan lingkungan kerja yang tidak boleh dianggap remeh, karena lingkungan kerja ini juga berpengaruh terhadap para pekerja secara psikologi.

Nitisemito, (2019:191) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari para pengertian uraian diatas dapat di tarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

#### **b. Manfaat Lingkungan kerja**

Singodimejo (2000:34) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga sebuah produktifitas akan

meningkat. Selain itu ada beberapa manfaat dari penciptaan lingkungan kerja:

- a) Meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- b) Mengurangi penggunaan peralatan dan bahan baku secara berlebihan agar lebih produktif dan efisien
- c) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja sehingga tingkat efisiensi kerja meningkat. Karena produktifitas kerja meningkat berarti menjamin kelangsungan proses kerja meningkat berarti menjamin kelangsungan proses produksi.

**c. Lingkungan Kerja fisik**

Hubungan antara lingkungan fisik dan kenyamanan kerja sangatlah penting. Rasa nyaman terpusat pada hati setiap orang, lingkungan fisik kantor bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati, sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan rasa nyaman. Misalnya seseorang menikmati pekerjaannya justru karena lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang rapi dan bersih, warna cat tembok atau perabot kantor yang serasi, serta pencahayaan kantor yang serasi dan pencahayaan kantor yang cukup. Bekerja lebih tenang jika lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, atau mungkin bekerja lebih nyaman jika mendengarkan musik yang menyemangati atau menginspirasi. Menurut Sedarmayanti,

(2018:7) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung”.

Rivai, (2009:43) mengatakan ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang dan dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan yang memadai.
- 3) Adanya tempat istirahat untuk melepas lelah seperti lingkungan perusahaan yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Adanya keamanan yang cukup agar seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan aman.

**d. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari peralatan, mesin bekas kantor dan tata ruang kantor, yang mempengaruhi lingkungan fisik dan kondisi fisik kerja kantor. Lingkungan kerja fisik lebih menitikberatkan pada kondisi dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja tugas para pegawai permasalahan lingkungan kerja di perpustakaan sangatlah penting, dalam hal ini perlu adanya penataan untuk mengatur lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan kerja dalam pekerjaan perpustakaan. Menurut Sedarmayanti, (2001:34) berikut beberapa

faktor yang mempengaruhi perkembangan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan keterampilan seseorang atau pekerja, antara lain:

1) Penerangan tempat kerja

Pencahayaan sangat bermanfaat bagi pekerja untuk menjamin kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, perlu memperhatikan cahaya yang terang, tetapi tidak menyilaukan. Pencahayaan yang tidak memadai mengganggu penglihatan, memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi kerja sehingga sulit mencapai tujuan organisasi.

2) Suhu di tempat kerja

Dalam kondisi normal suhu setiap anggota manusia berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan bentuk normalnya dengan sistem tubuh yang sempurna agar dapat beradaptasi terhadap perubahan di luar tubuh.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berkaitan dengan suhu udara, dan secara bersama-sama suhu, kelembapan, kecepatan pergerakan udara dan radiasi termal udara mempengaruhi kondisi tubuh manusia pada saat menerima panas dari tubuh. Keadaan dimana suhu udara sangat panas dan kelembapan udara tinggi akan sangat menurunkan panas tubuh akibat adanya sistem evaporasi.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara sekitar dikatakan kotor apabila kandungan oksigen pada udara tersebut. berkurang dan tercampur dengan gas atau bahan yang berbahaya bagi kesehatan fisik.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan ini dapat mengganggu ketenangan kerja dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka kebisingan harus dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan produktivitas meningkat.

#### 6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian menembus tubuh pekerja dan dapat menyebabkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja dan menimbulkan kelelahan.

#### 7) Bau di tempat kerja

Kehadiran bau di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Penggunaan air yang benar merupakan salah satu cara untuk menghilangkan gangguan di tempat kerja.

#### 8) Keselamatan di tempat kerja

Untuk menjaga kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja tetap aman, keselamatan kerja harus diperhatikan. Oleh karena itu, faktor

keamanan harus dipahami. Salah satu cara untuk memastikan keselamatan di tempat kerja dapat dilakukan melalui penggunaan personel seperti petugas keamanan.

#### **e. Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2001:21) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Cahaya atau penerangan

Sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau terlalu terang dapat mengganggu para pegawai sehingga pekerjaan akan lambat atau kurang optimal, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Di setiap tubuh manusia masing-masing selalu berusaha untuk mempertahankan agar keadaan tubuh selalu normal, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi juga kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tiap tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tergantung kondisi dari kondisi tubuhnya. Dalam berbagai tingkat temperatur didalam tubuh akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak terlalu berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung pegawai itu sendiri.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban merupakan adanya banyaknya air yang terkandung didalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara di sekeliling tempat kerja, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak serta radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari dalam tubuhnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup tentunya manusia itu sendiri untuk menjaga keberlangsungan proses hidupnya serta proses metabolisme dalam tubuhnya. Udara di sekitar lingkungan kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar yaitu



adanya tanaman di lingkungan sekitar tempat kerja. Tanaman sendiri merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh tubuh. Dengan cukupnya kebutuhan oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup merepotkan untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga manusia. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka yang lama bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan sangat membutuhkan konsentrasi, maka suara bising setidaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal sehingga kinerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak

diinginkan. Getaran ini 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 alam ini kuat dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: Konsentrasi bekerja, Datangnya kelelahan, serta dapat meimbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar lingkungan tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena sangat mengganggu konsentrasi saat bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan indra penciuman saat bekerja. Pemakaian “*air condition*” yang tepat serta pewangi ruangan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar lingkungan tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di sekitar tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi di tempat kerja. Hal ini karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan saat

kita bekerja. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pendapat yang sudah mengkaji, adanya musik yang nadanya lembut sesuai dengan waktu atau momen di mana saat sedang mendengarkan musik serta berada dalam suasana lingkungan tempat kerja yang nyaman, dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan sesuai serta tepat untuk didengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman maka perlu diperhatikan adanya pos pengamanan di area tempat bekerja, serta salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan di area lingkungan tempat kerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil kajian yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu yang berfungsi sebagai bahan rujukan penelitian untuk dapat memperluas dan memperdalam teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian saat ini (Sugiyono, 2019). Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

1. Menhard, Muhammad Yusuf, Safrizal (2022) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja di PT. Az-Zuhra Properti di Pekanbaru, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena peneliti hanya mengambil sampel responden karyawan yang berjumlah 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis F, uji hipotesis t, koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,844 atau 84,4%. Bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara

simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru.

2. Mohammad Yahya Arief, dan Umi Afifa (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kusioner dan studi pustaka dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji dominan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi intrinsik (X2) dan motivasi ekstrinsik (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi intrinsik diterapkan secara maksimal maka produktivitas kerja akan meningkat untuk masa yang akan datang. Gaya kepemimpinan

dan motivasi ekstrinsik tetap perlu ditingkatkan meskipun mempunyai pengaruh yang lebih kecil dari motivasi intrinsik.

3. Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum, Rahmawati Lestari (2023) Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Penelitian ini mempunyai tujuan spesifik yaitu melakukan uji dampak dari kedisiplinan kerja, dan juga kondisi dari lingkungan pekerjaan, beserta mengenai keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja terhadap produktivitas para pekerja yang berada di divisi produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif didalamnya yang mana sampel dari penelitian terdiri dari 60 orang karyawan. Analisis yang diimplementasikan adalah regresi linier berganda dimana akan digunakan setelah melakukan pengumpulan data melalui hasil wawancara dan juga pengisian lembar kuesioner secara kolektif. Berdasarkan analisa yang dilakukan, produktivitas kerja bisa dipengaruhi secara positif oleh kedisiplinan kerja, kondisi dari lingkungan kerja, serta oleh keterampilan pekerjaan. Sehingga, dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerjaan yaitu bisa dilakukan dengan peningkatan kedisiplinasi kerja, memperbaiki kondisi dari lingkungan pekerjaan, dan juga melakukan pengembangan terhadap keterampilan dari kerja para karyawan.
4. Adibah Hunafa (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery

Gombang Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, kuesioner, wawancara, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang dengan program SPSS 21. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dari kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Tri Wahyuni, Alean Kistiani Hegy Suryana, Hari Purwanto (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif Subyek penelitian ini adalah karyawan Spesial Sambal Heritage Boyolali. Sampeldalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Waroeng Spesial

Sambal Heritage Boyolali yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, variable kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

6. Narto Irawan Otoluwa, Hasdiana Burhan, Adnan Hasan (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dibagikan kepada karyawan di Cabang Maros. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Sebanyak 150 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini, dan data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik statistik seperti analisis regresi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang



kondusif, yang ditandai dengan faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, keamanan, dan dukungan organisasi, ditemukan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitas.

7. Muhammad Syamsudin Al Ghifari dan Mahfudiyanto (2023) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang menjadikan seluruh karyawan bagian produksi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto, (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto, (3) Motivasi kerja

dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

8. Septa Diana Nabella, Sumardin, Rahman Syahputra (2021) Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit usaha Hunian, Gedung, Agrabisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar  $120,798 > F$  tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05.  $F$  hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agrabisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.
9. Nahya Izza Kamilla, Nurhidayah, Abdullah Syakur Novianto (2024) Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Penelitian

ini menggunakan nonprobability sampling dengan pengambilan sampel jenuh (sensus) sehingga dapat ditentukan 58 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk Windows. Temuan penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu, Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas PNS (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu.

10. Nurdiyanto dan Rachmat Pramukty (2023) Dampak kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Dalam penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, dan lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini kepemimpinan transaksional, meningkatkan motivasi intrinsik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 3

## Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan
1.	Menhard et al., (2022) Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 10 No. 2, 2022	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru	Menggunakan 3 variabel Motivasi Intrinsik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis F, uji hipotesis t, koefisien determinasi	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel (X2) Motivasi Ekstrinsik.
2.	Arief & Afifa, (2020) Valid Jurnal Ilmiah Vol. 17 No. 1, Januari 2020, 31-39 <a href="https://stieamm.ac.id">https://stieamm.ac.id</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember	Menggunakan 4 variabel Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi Intrinsik (X2), dan Motivasi Ekstrinsik (X), dan Produktivitas (Y) Analisis yang digunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji dominan, dan koefisien determinasi.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah Variabel Gaya kepemimpinan (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X3).
3.	Indriati et al., (2023) Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) <a href="https://journal.feb.unmul.ac.id">https://journal.feb.unmul.ac.id</a>	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di CV Mega Prima Mandiri Kalasan	Menggunakan 4 Variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Keterampilan kerja (X3), dan Produktivitas(Y) Menggunakan Analisa regresi linier berganda dimana akan digunakan setelah melakukan pengumpulan data melalui hasil wawancara dan juga	Perbedaan dalam penelitian ini adalah Variabel ketrampilan kerja (X3).

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan
			pengisian lembar kuesioner secara kolektif	
4.	Hunafa, (2020) Program Studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen adibahunafa@gmail.com <a href="http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id">http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id</a> .	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery Gombang	Menggunakan 4 variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Intrinsik (X3), Dan Produktivitas (Y) Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, kuesioner, wawancara, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang dengan program SPSS 21	Perbedaan dalam penelitian ini adalah Kompensasi(X2).
5.	Wahyuni, (2023) Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 11, No. 2, <a href="https://ejournal.uby.ac.id">https://ejournal.uby.ac.id</a> .	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali	Menggunakan 4 variabel Disiplin kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) Dan Produktivitas (Y) Penelitian ini Menggunakan penelitian kuantitatif Teknik analisa yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji T, uji F, uji determinasi.	Perbedaan pada pada penelitian ini menggunakan Kepuasa Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan
6.	Irawan et al., (2023) Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 301 - 310 YUME: Journal of Managemen <a href="https://jurnal.ali.msublishing.co.id">https://jurnal.ali.msublishing.co.id</a> .	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros	Menggunakan 3 Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Produktivitas (Y) Metodenya analisisnya menggunakan persamaan regresi linear berganda.	Perbedaan penelitian ini menggunakan Motivasi Kerja (X2).
7.	Muhammad Syamsudin Al Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Jise) Vol. 1 No. 4 Oktober 2023 ISSN: 2985-3249 (cetak), ISSN: 2985-3117 (Online), Hal 189-198 <a href="https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382">https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382</a>	pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto	Menggunakan 3 variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Produktivitas (Y) Metode kuantitatif pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik.	Perbedaan pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1)
8.	Nabella et al., (2021) Jurnal Jumka Vol. 1 No. 1, <a href="http://ojs3.lppm-uis.org">http://ojs3.lppm-uis.org</a>	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit usaha Hunian, Gedung , Agrabisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam	Menggunakan 4 variabel Lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas (Y). Meenggunakan metode regresi liner berganda.	Perbedaan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X2).
9.	Nahya Izza Kamilla	Pengaruh Pelatihan,	Menggunakan 4 variabel Pelatihan	Perbedaan penelitian ini menggunakan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan
	At all (2024) e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma www.fe.unisma. ac.id	Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu	(X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas (Y) Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research	Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2).
10.	Nurdiyanto dan Rachmat Pramukty (2023) Jurnal Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 169 - 183 <a href="https://ejournal.warunayama.org">https://ejournal.warunayama.org</a>	Dampak kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Menggunakan 4 Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Produktivitas karyawan (Y) Metode Pendekatan kualitatif dan analisis literature ( <i>Library research</i> ). Penelitian ini melibatkan eksplorasi teori serta hubungan atau dampak antar variabel yang bersumber dari buku-buku	Perbedaan Penelitian ini menggunakan Kepemimpinan Transaksional (X1)

Sumber: Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka pemikiran

Setiap pemikiran membutuhkan alur atau konsep untuk mempermudah dalam mengembangkan pola pikir karena itu perlu dibuat kerangka berpikir. Menurut (Sugiyono, 2019:95) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang

penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas

Menurut Hunafa, (2020) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dalam diri suatu individu. Motivasi ini mengarah pada integritas suatu tujuan, baik tujuan organisasi maupun pribadi dapat dipenuhi. Sehingga Adanya dorongan dalam diri individu dapat meningkatkan tingakat Produktivitas. Pada Hasanah Bakery motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka semakin baik produktivitas kerjanya. Artinya karyawan Hasanah Bakery Gombong yang memilki motivasi intrinsik yang lebih tinggi akan bekerja dengan baik, datang pulang tepat waktu, mampu mencapai target setiap harinya dan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya. Dalam proses produksi setiap harinya, karyawan juga diberikan kebebasan untuk berkreasi membuat produk dengan bentuk dan rasa baru, kecuali untuk produk yang sudah dipesan dan ditentukan oleh konsumen.

2. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh wahyuni, (2023) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan positif signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dalam hal ini bertujuan ingin menciptakan perubahan ke arah yang

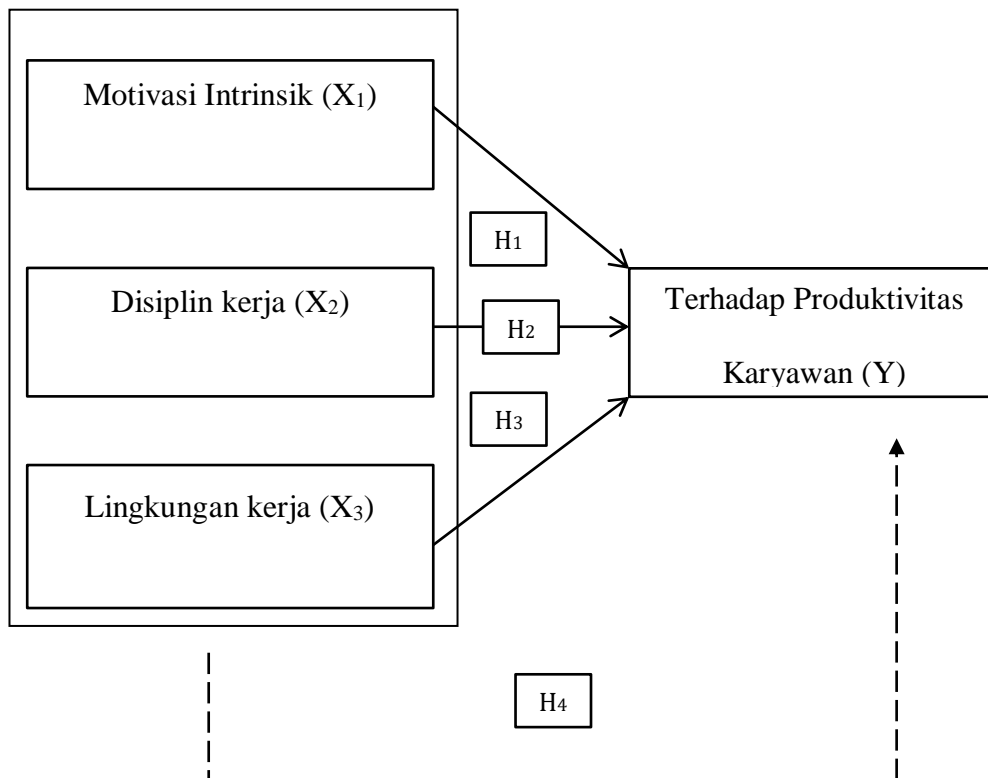


lebih baik, sehingga perusahaan yang menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa apabila kedisiplinan kerja dalam karyawan semakin tinggi, maka semakin signifikan peningkatan yang terjadi dalam produktivitas kerja mereka. Pernyataan ini mempresentasikan bahwasanya tingginya tingkat kedisiplinan kerja mempunyai peranan yang penting untuk menaikkan taraf dari produktivitas karyawan, sehingga dibutuhkan untuk terus ditingkatkan demi lebih optimalnya hasil kerja yang di peroleh. Dengan kata lain, karyawan dengan angka disiplin kerja yang besar lebih condong untuk menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang lebih besar.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada penelitian Nahya Izza Kamilla et al., (2024) variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (Y). Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menjamin terciptanya lingkungan kerja bagi karyawan yang artinya tujuannya adalah terciptanya lingkungan dan kondisi kerja yang diinginkan. kebutuhan pegawai sebagai pelaksana kerja di tempat kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak atas pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Selain keterampilan kerja, kerja yang efektif juga

memerlukan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja pegawai.



**Gambar 1**

### **Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- > : Garis Simultan  
 —————> : Garis Parsial

### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono, (2019:100) Hipotesis adalah jawaban pertama atas suatu pertanyaan penelitian, dan pertanyaan itu dirumuskan dalam bentuk

pertanyaan. Jawaban baru ini dianggap pendahuluan karena didasarkan pada teori-teori yang relevan daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan.

**H<sub>1</sub>:** Ada Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

**H<sub>2</sub>:** Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

**H<sub>3</sub>:** Ada Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas kerja karyawan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

**H<sub>4</sub>:** Ada Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2019:241) penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

#### **B. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yang ada di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes dengan jumlah 32 karyawan. Dalam penelitian ini, populasinya semua karyawan berjumlah 32 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi tersebut.

Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang relatif sedikit sehingga tidak menutup kemungkinan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes dengan 32 karyawan. Jadi seluruh karyawan Pabrik bagian Produksi 32 karyawan yang di jadikan sebagai responden sehingga menggunakan sampel jenuh.

**Tabel 4**

**Data karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1.	General Manajer	1
2.	Manager	1
3.	Keuangan	1
4.	Kepala Teknisi	1
5.	Asisten Manager	1
6.	Supir	7
7.	Kenet	7
8.	Cantel	9
9.	Teknisi	3
10.	Ob	1
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019:165) definisi konseptual adalah batasan suatu masalah transformasi yang dijadikan pedoman dalam penelitian untuk memudahkan penggunaannya di lapangan. Untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi terhadap sekian banyak teori dalam penelitian ini, maka diberikan beberapa definisi konseptual terkait teori yang diteliti, antara lain:

#### a. Motivasi Intrinsik

Menurut Reinholt dalam Waruwu, (2017:204) motivasi intrinsik adalah perilaku yang didasarkan pada perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak didasarkan pada tujuan tentang aturan, standar dan prinsip dan mereka ingin dievaluasi.

#### b. Disiplin Kerja

Sutrisno, (2020:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

#### c. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2016:15) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi

individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respect, dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

#### 5) Produktivitas

Winardi, (2003:82) menjelaskan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menciptakan kekayaan melalui perencanaan dan pengetahuan sehingga dapat disediakan produk-produk serta jasa- jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial dan ekonomi yang bersangkutan.

## **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

## Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Produktivitas (Y)	Kemampuan	Kemampuan untuk melaksanakan tugas	1	Likert	(Sutrisno, 2011:104)
		Memiliki keterampilan	2		
		Memiliki profesionalisme	3		
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Berusaha untuk mencapai target	4		
	Semangat kerja	Memiliki usaha untuk lebih baik dari hari kemarin	5		
		Memiliki etos kerja	6		
	Pengembangan diri	Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	7		
	Mutu	Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	8,9		
	Efisiensi	Memiliki ketepatan waktu	10		
Motivasi Intrinsik (X1)	Minat ( <i>interest</i> )	Semangat kerja	1,2	Likert	(Bangun, 2012:327)
	Kebutuhan	Loyalitas terhadap pimpinan	3,4		



	Kenikmatan	Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	5,6		
	Rasa ingintahu	Kebebasan menyampaikan pendapat	7		
		Pengembangan potensi dan kemampuan	8		
		Beban kerja	9,10		
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan kemampuan	Kesesuaian tujuan dengan kemampuan	1	Likert	(Hasibuan, 2017:194)
		Dukungan dalam Mencapai Tujuan	2		
	Teladan pimpinan	Pimpinan sebagai teladan	3		
		Konsistensi pimpinan	4		
	Keadilan	Perlakuan Adil	5		
		Keadilan dalam pemberian balas jasa	6		
	Pengawasan Melekat (Waskat)	Penegakan aturan	7		
	Sanksi dan hukuman	Kesesuaian sanksi	8		
	Ketegasan pimpinan	Keberanian pimpinan	9		

	Hubungan Kemanusiaan	Dukungan dan Kerjasama	10		
Lingkungan Kerja (X3)	Kebersihan	Tempat kerja yang rapi	1	Likert	(Sedarmayanti, 2001:21)
		Tempat kerja yang bersih	2		
	Penerangan	Penerangan di tempat kerja	3		
		Jumlah sumber cahaya	4		
		Penempatan sumber cahaya	5		
	Pertukaran udara	Pendistribusian cahaya	6		
		Pertukaran udara di tempat kerja	7		
	Keamanan	Kesejukan di tempat kerja	8		
		Peralatan kerja yang mendukung keamanan	9		
	Peralatan	Ketersediaan peralatan	10		

#### D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan ke duanya.:

## 1. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2019:317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2019:310) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui pos, atau internet. Berikut ini tabel tanggapan responden dalam pengumpulan data menggunakan tipe skala likert:

**Tabel 6**

**Dalam Pengumpulan Data Menggunakan Tipe Skala Likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019:210) pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k$  dengan alpha 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antar variabel x dan y

$N$  : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$  : Jumlah skor butir

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum Y^2$  : Jumlah skor total kuadrat

### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki  $\alpha > 0,60$  Ghozali, (2018: 131). Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah (Arikunto Suharsimi, 2019:239):

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

1.  $r_{11}$  : reliabilitas instrumen
2.  $K$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
3.  $\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir
4.  $\sigma_t^2$  : jumlah varians total

### F. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2019:206) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah

diajukan. Untuk peneliti yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data penelitian, yaitu *statistic deskriptif*, dan *statistic inferensial*. Statistik inferensial meliputi *statistic parametris* dan *statistic non-parametris*.

### 1. Transformasi Data

Transformasi data menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku (Ningsih, 2019).

Dalam *Method of Successive Interval (MSI)* terdapat langkah – langkah nya, sebagai berikut (Sugiyono, 2019: 25) :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
- b. Pada setiap butir ditentukan beberapa responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c. Tiap – tiap frekuensi dibagi dengan banyaknya jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi dengan berurutan perkolom skor

- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai  $Z$  untuk tiap – tiap proporsi kumulatif yang didapatkan
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap  $Z$  yang didapatkan (dengan menggunakan table densitas)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- h. Setelah menghitung  $SV$ , selanjutnya lakukan pengubahan nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan menggunakan rumus :

$$Y = Svi + [Svmin]$$

*Scale value* ( $Sv$ ) terkecil diubah menjadi sama dengan satu (=1) dan masing – masing skala diubah menurut perubahan skala terkecil, sehingga mendapatkan *Transformed Scaled Value* (TSV) yang merupakan nilai skala interval.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2018:161) Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- a) Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.

b) Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali, (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya  $>0,05$  maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS.



#### d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi diujikan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi linier menunjukkan adanya korelasi pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  pada sebelumnya Ghozali, (2018: 111). Apabila terjadi korelasi, dinamakan problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi atau tidak yaitu bisa di lihat dengan cara uji Durbin Watson (DW Test).

### 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali, (2018:248), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y}_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sugiyono (2019:188)

Keterangan:

$\hat{Y}_1$  = Produktivitas

a	= Konstanta
$\beta_{1,2,3}$ ,	= Koefisien regresi
$X_1$	= Motivasi intrinsik
$X_2$	= Lingkungan Kerja
$X_3$	= Disiplin Kerja
e	= <i>error of tem</i>

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan variasi hubungan antara variabel independen dan dependen yaitu motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara individual terhadap produktivitas. Langkah-langkah dalam uji t sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

$H_0: \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas.

b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk variabel disiplin kerja terhadap produktivitas.

$H_0: \beta_2 = 0$ , tidak terdapat disiplin kerja terhadap produktivitas.

$H_a: \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja produktivitas.

c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk lingkungan kerja terhadap produktivitas.

$H_0: \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.

$H_a: \beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.

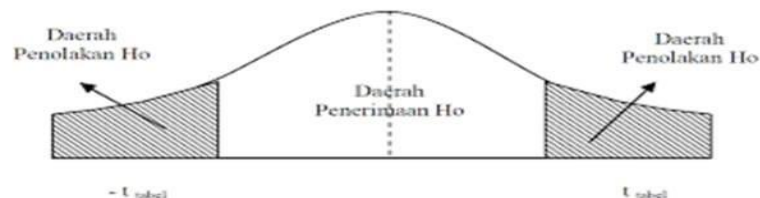
2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi untuk menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Pada taraf ini tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ).

3) Menentukan kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } -t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$$

$$H_0 \text{ diterima apabila } t_{hitung} > t_{tabel} \text{ atau } t_{hitung} < -t_{tabel}$$



**Gambar 2**  
**Kurva Penerimaan Uji t**

## 4) Menghitung nilai t hitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus berikut:

$$S_{b1} = \frac{S_{x1,x2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2] [1 - (r_{x1,x2})^2]}}$$

$$S_{b2} = \frac{S_{x1,x2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2] [1 - (r_{x1,x2})^2]}}$$

Menentukan nilai deviasi standar:

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n-2}}$$

Menentukan t hitung dengan formalitas sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = Besarnya t hitung

b = Koefisien Regresi Variabel Sb

= Standar Error Variabel

## 5) Kesimpulan

$H_0$  = Diterima atau di tolak

**b. Uji F (simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Yang artinya seluruh variabel

independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Berikut adalah langkah-langkah untuk menguji simultan:

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatif adalah:

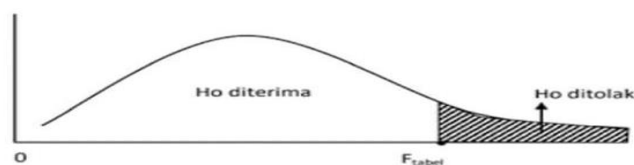
$H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

$H_0: \beta_1: \beta_2: \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

2) *Level of significance* untuk menentukan hasil signifikan dari korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

3) Kriteria pengujian hipotesis

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas.



**Gambar 3**

**Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F**

4) Menentukan nilai F hitung

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JK_{\text{reg}}/k}{JK_{\text{res}}/(n-k-1)}$$

Dimana:

$$JK_{\text{reg}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{reg}}$$

Keterangan:

$JK_{\text{reg}}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{\text{res}}$  = Jumlah kuadrat resid

$K$  = Jumlah variabel Bebas

$N$  = Ukuran sampel

Kesimpulan:

$H_0$  diterima atau ditolak

## 5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018: 92) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentasi total variasi bebas yang digunakan oleh model. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah. Nilai  $R^2$  berkisar dari 0 – 1. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin besar hubungan model dalam menerapkan variabel terikat. Untuk menguji koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 + 100\%$$

Keterangan:

D: Nilai koefisien determinasi

$r^2$ : Kuadran koefisien korelasi

Kriteria dalam memilih analisis koefisien determinasi adalah  $r^2$  dikatakan baik jika mendekati 1, jika nilai  $r^2=1$ , maka variabel independen berpengaruh sempurna pada variabel dependen, dan jika  $r^2=0$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen sangat amat lemah.

