



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
SEWING DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Program Sarjana Ekonomi

**Oleh :**

**HENNY YULIANE**

**NPM : 16.51.0011**

**Dosen Pembimbing :**

**Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E.,M.Si NIDN : 06-090664-01**

**Nunuk Supraptini, SE., MM**

**NIDN : 06-140866-01**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**( UNDARIS )**

**2022**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS

Oleh :

HENNY YULIANE (16.51.0011)

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal 18 April 2022

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E., M.Si  
NIDN : 06-090664-01



Nunuk Supraptini, SE., MM  
NIDN : 06-140866-01

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
NIDN : 06-060569-01

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS**  
**KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. SAMKYUNG JAYA**  
**GARMENTS**

Oleh :

HENNY YULIANE (16.51.0011)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal

18 Oktober 2022,  
.....

Tim Penguji

Ketua



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

NIDN : 06-060962-01

Anggota I



Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E., M.Si

NIDN : 06-090664-01

Anggota II



Nunuk Supraptini, SE., M.M

NIDN : 06-140866-01

## ABSTRACT

*Productivity is generally defined as the relationship between outputs (goods or services) and inputs (labor, materials, money). Input is often limited by labor, while output is measured in physical units, forms and values (Sutrisno in Muayyad and Gawi, 2017). This higher productivity can save time and costs incurred by a company in producing a product so that the company's goals in obtaining and increasing existing profits, meeting employee welfare, meeting consumer needs and maintaining company stability can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of training, discipline and work environment on work productivity of employees in the sewing department at PT. Samkyung Jaya Garments.*

*The sampling technique used in this research is simple random sampling. The population in this study were employees of the sewing building A PT. Samkyung Jaya Garments, totaling 989 people. The sample in this study amounted to 91 respondents. The type of data in this research is quantitative data. The data processing program used is SPSS realise 24 with data analysis techniques such as: validity test, reliability test, simple and multiple correlation test, simple and multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, hypothesis testing consisting of t test and F test.*

*Based on the analysis that has been done, it shows that the training results obtained a t-count value of 4,431 > t-table of 1.988 with a probability value of 0.000 < 0.05, which can be said that H1 is accepted and H0 is rejected. Discipline obtained t arithmetic value of 3,197 > t table of 1.988 with a probability value of 0.002 < 0.05 which can be said H2 is accepted and H0 is rejected. The work environment obtained the t arithmetic value of 1,267 < t table of 1.988 with a probability value of 0.208 > 0.05 which means that the work environment variable has no significant effect on work productivity of employees in the sewing section of PT. Samkyung Jaya Garments or it can be said that H3 is rejected and H0 is accepted. The results of the F test statistic obtained that the calculated F value is 18,093 which is greater than F table 2.71 (18,093 > 2.71) with a probability value of 0.000 less than 0.05 (0.000 < 0.05) so it can be said that the training (X1 ), discipline (X2) and work environment (X3) together affect the productivity (Y) of employees in the sewing department at PT. Samkyung Jaya Garments or it can be said that H4 is accepted and H0 is rejected.*

**Keywords : Productivity, Training, Discipline, Work Environment**

## ABSTRAK

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno dalam Muayyad dan Gawi, 2017). Semakin tinggi produktivitas ini dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk sehingga tujuan perusahaan dalam memperoleh dan meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen serta menjaga stabilitas perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *sewing* gedung A PT. Samkyung Jaya Garments yang berjumlah 989 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Program pengolahan data yang digunakan adalah SPSS realise 24 dengan teknik analisa data berupa : uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan hasil pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar  $4,431 > t$  tabel sebesar 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Disiplin memperoleh nilai t hitung sebesar  $3,197 > t$  tabel sebesar 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$  yang dapat dikatakan H2 diterima dan H0 ditolak. Lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,267 < t$  tabel sebesar 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,208 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan H3 ditolak dan H0 diterima. Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung 18,093 yang lebih besar dari F tabel 2,71 ( $18,093 > 2,71$ ) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas (Y) karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan H4 diterima dan H0 ditolak.

**Kata kunci : Produktivitas, Pelatihan, Disiplin, Lingkungan Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS”. Tak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW. Sesungguhnya pada diri beliau terdapat suri tauladan yang baik. Beliau sang teladan umat. Panutan yang haq untuk senantiasa diteladani. Penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini selain atas segala limpahan karunia Allah SWT, juga berkat dukungan orang tua, keluarga, dosen pembimbing dan kawan-kawan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. Selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
3. Ibu Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si. Selaku pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM. Selaku pembimbing kedua yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM. Selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan nasihat dengan penuh perhatian selama pegujian skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini.

Demikian penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah selalu memberikan balasan yang terbaik atas segala jasa yang sudah diberikan kalian, baik didunia ataupun di akhirat. Amiin.

Ungaran, 7 September 2022



Henny Yuliane

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Kamu harus terbangun setiap pagi dengan sebuah tekad jika ingin tidur dengan pulas.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Diri saya sendiri yang selama ini telah berjuang begitu keras
2. Orang tua saya tercinta dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi yang terbaik
3. Sahabat dan teman yang selalu memberi dukungan dan semangat
4. Almamater ku tercinta UNDARIS



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Produktivitas.....	14
2. Pelatihan.....	22
3. Disiplin Kerja.....	34
4. Lingkungan Kerja.....	42
B. Penelitian Sebelumnya.....	53

C. Kerangka Pikir.....	55
D. Hipotesis.....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Lokasi Penelitian.....	57
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	58
1. Populasi.....	58
2. Sampel Dan Teknik Sampling.....	58
D. Jenis Dan Pengambilan Data.....	60
E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	61
1. Variabel Penelitian.....	61
2. Indikator Penelitian.....	62
F. Metode Penelitian.....	63
G. Uji Instrumen Penelitian.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas.....	66
H. Analisis Data.....	68
1. Analisis Korelasi Sederhana.....	68
2. Analisis Korelasi Berganda.....	69
3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	70
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
I. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71
L. Uji Hipotesis.....	71
1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	72
2. Uji Signifikan Simulta (Uji F).....	73
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>

A. Hasil Penelitian. ....	74
1. Gambaran Responden. ....	74
2. Identifikasi Responden.....	74
3. Analisis Korelasi. ....	77
4. Analisis Regresi. ....	81
5. Uji Koefisien Determinasi.....	85
6. Uji Hipotesis.....	86
a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	86
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	90
B. Pembahasan .....	91
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	101
LAMPIRAN .....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	55
Gambar 3.1 Hipotesis Parsial.....	72
Gambar 3.2 Uji Signifikasi Simultan.....	73
Gambar 4.1 Uji t Variabel Pelatihan.....	88
Gambar 4.2 Uji t Variabel Disiplin.....	89
Gambar 4.3 Uji t Variabel Lingkungan.....	90
Gambar 4.4 Hasil Uji F.....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produktivitas karyawan bagian sewing Gedung A tahun 2019. ....	3
Tabel 1.2 Pelatihan karyawan bagian sewing. ....	5
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu. ....	53
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Gedung A PT. Samkyung Jaya Garments.....	58
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Penelitian .....	62
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas.....	66
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	68
Tabel 3.5 Interpretasi korelasi.....	69
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden. ....	75
Tabel 4.2 Umur Responden.....	75
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	76
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	76
Tabel 4.5 Hubungan Pelatihan (X1) Dengan Produktivitas (Y) .....	78
Tabel 4.6 Hubungan Displin (X2) Dengan Produktivitas (Y) .....	79
Tabel 4.7 Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Dengan Produktivitas (Y) .....	80
Tabel 4.8 Hubungan Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) Dengan Produktivitas (Y) .....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y) .....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y) .....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X3) Terhadap (Y) .....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) .....	86
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	107
Lampiran 2 Identitas Responden.....	112
Lampiran 3 Data Hasil Pengisian Kuesioner .....	114
Lampiran 4 Uji Validitas.....	120
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	124
Lampiran 6 Tabel r.....	125
Lampiran 7 Tabel t.....	126
Lampiran 8 Tabel F.....	127
Lampiran 9 Lembar Biodata .....	128

# BAB I PENDAHULUAN

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

Setiap perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Guna mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka cara yang dapat digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut, sehingga dalam melakukan kegiatan-kegiatan usahanya diharapkan mempunyai kebijaksanaan yang berbeda dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Sejalan dengan itu perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh laba dan meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen, dan menjaga stabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan tingginya produktivitas kerja karyawan dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk.

Sutrisno dalam Muayyad dan Gawi (2017), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Hasibuan dalam Saputra (2014), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik

pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan Sutrisno dalam Syahrul dan Sari (2016), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT. Samkyung Jaya Garments berdiri pada tanggal 1 November 2010 yang bertempat di Jalan PTP Ngobo Rt. 01 / Rw 01, Dusun Krajan, Desa Wringinputih, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. PT. Samkyung Jaya Garments merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment atau industri pakaian jadi. Perusahaan ini memiliki 3 gedung perusahaan yaitu gedung A, gedung B, dan gedung C.

Dalam menjalankan aktivitas produksinya PT. Samkyung Jaya Garments berdasarkan atas adanya pesanan (*by order*). Perusahaan juga telah memiliki alur produksi yang cukup jelas. Awalnya bahan baku yang datang akan masuk ke dalam gudang untuk dilakukan proses penyimpanan. Bahan baku tersebut tidak hanya berupa kain, tetapi juga dapat berupa aksesoris pendukung seperti kancing, retsleting (*zipper*), tali, pita, dan lain-lain. Tahap berikutnya kain-kain tersebut akan melalui proses *cutting* atau pemotongan. Proses *cutting* dilakukan sesuai dengan pola dan produk yang dipesan. *Sewing* adalah tahap ketiga yang harus dilakukan setelah proses *cutting*. Tahap ini merupakan tahap yang paling krusial karena membutuhkan ketelitian dan kecepatan kerja yang cukup tinggi agar produk yang dihasilkan dapat rapi, bermutu, dan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tahap



terakhir yaitu *finishing* atau penyelesaian. Proses *finishing* terdiri dari proses penyetricaan, pemasangan aksesoris, penyortiran, dan *packing*. Setelah lolos *quality control*, maka produk tersebut siap untuk di ekspor.

Adapun produktivitas pada PT. Samkyung Jaya Garments tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Produktivitas karyawan bagian sewing Gedung A tahun 2019.

Bulan	Jumlah Karyawan	Output Produksi	Produktivitas
Januari	1505	189854	126,15
Februari	1467	206853	141,00
Maret	1489	175099	117,60
April	1484	228321	153,86
Mei	1490	215116	144,37
Juni	1509	219103	145,20
Juli	1470	201348	136,97
Agustus	1496	212832	142,27
September	1385	212218	153,23
Oktober	1479	187425	126,72
November	1421	218644	153,87
Desember	1398	173030	123,77

Sumber : PT. Samkyung Jaya Garments.

Dari data Tabel 1.1 di atas terlihat perusahaan mengalami kenaikan pada bulan Februari, April, Juni, Agustus, September, November dan mengalami penurunan pada bulan Maret, Mei, Juli, Oktober dan Desember.

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Sedarmayanti dalam Mulyadi (2010), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Rismayadi (2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a) Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja), b) kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industri). Dari beberapa faktor di atas penelitian ini hanya membatasi tiga faktor yang diduga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments yaitu faktor pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja.

Dessler dalam Wijayanto dan Dotulong (2017), pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Ada beberapa dimensi dalam pelatihan yaitu: instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Veithzal Rivai dalam Septiani (2015), pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Alasan diperlukannya program pelatihan bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif menurut Ernest J. Mc Cormick dalam Andesti (2015).

Adapun pelatihan karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2  
Pelatihan karyawan bagian sewing.

No	Jenis Pelatihan	Lama Waktu Pelatihan
1	<i>New Employess</i>	1 (satu) bulan
2	P3K	1 (satu) hari
3	Pemadam Kebakaran	1 (satu) hari

Sumber : PT. Samkyung Jaya Garments

Pada Tabel 1.2 di atas bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan secara rutin dan terjadwal. Pelatihan sudah dilaksanakan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) namun pada kenyataannya pelatihan belum maksimal disebabkan karena kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja yang baru. Sehingga kesalahan-kesalahan kecil selalu muncul, selain itu pelatihan yang maksimal belum diberikan kepada beberapa karyawan, karena pekerjaan dan proses begitu banyak dan harus diselesaikan sehingga beberapa karyawan tidak dapat mengikuti semua progam pelatihan dari perusahaan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh LCA Robin Jonathan dan Suroso tahun

2014 yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Sudirman”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur Sudirman.

Pelatihan *new employees* dilaksanakan setiap ada karyawan baru selama 1 (satu) bulan. Pelatihan *new employees* difokuskan untuk langsung dapat bekerja di industri garment. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan garment dapat menjadi tenaga ahli yang terdidik dan terlatih dalam menjalankan mesin. Materi pelatihan garment secara garis besar meliputi, pengenalan dan pengoprasian mesin jahit jarum satu dan jarum dua, mesin obras, dan teknik menjahit komponen komponen busana yaitu teknik menjahit macam-macam saku, kerah, memasang lengan, resleting pada rok celana, teknik menjahit dan urutan kerja pembuatan rok atau baju. Pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dilaksanakan setiap tiga bulan sekali yang diberikan kepada seluruh karyawan, agar bisa melakukan tindakan sebagai pertolongan pertama ketika orang-orang di sekitarnya mengalami kecelakaan atau masalah terhadap penyakit seseorang. Secara garis besar pelatihan (P3K) bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian dan pemahaman mengenai pelaksanaan (P3K) di tempat kerja dan juga meningkatkan keterampilan dalam melakukan pertolongan pertama terhadap penyakit mendadak dan kecelakaan kerja. Simulasi penanggulangan kebakaran dilakukan setiap dua kali dalam setahun. Pelatihan ini memberikan manfaat untuk karyawan dapat menjelaskan terjadinya kebakaran, mengidentifikasi

sumber-sumber kebakaran, melaksanakan pemadaman kebakaran, mampu menggunakan alat pemadaman kebakaran, menjelaskan tindakan dalam menangani keadaan darurat khusus kebakaran.

Selain pelatihan kerja, faktor penunjang untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dari karyawan adalah disiplin kerja. Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam permasalahan yang dihadapi PT. Samkyung Jaya Garments tentang kedisiplinan karyawan adalah ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, karyawan tidak absen menggunakan ID *card*, tidak memakai alat perlindungan diri yang lengkap sesuai peraturan perusahaan, serta kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan, dan lain sebagainya. Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), menyatakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja adalah ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran karyawan, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulis Arifah tahun 2019 yang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas, karena dengan lingkungan kerja yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Siagian dalam Nurindasari (2017), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Siagian dalam Sungkono dan Tuhagana (2020), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat

pegawai bekerja. Sedangkan Musriha dalam Josephine dan Harjanti (2017), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Permasalahan di PT. Samkyung Jaya Garments dalam pengelolaan lingkungan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja, ruang kerja yang sempit, panas, dan berisik seringkali mengganggu konsentrasi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Sehingga produktivitas menurun yang akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilani Putri Wulan Sari tahun 2018 yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung.

Dengan pedoman dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di PT. Samkyung Jaya Garments mengenai produktivitas, maka peneliti menggunakan judul: **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS.**

## **B. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas masalah yang dirumuskan yang terkait dengan “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments” adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments ?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments ?
4. Apakah pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments ?



### **C. Tujuan Penelitian.**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

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

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk :

1. Kegunaan teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembang ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terlebih lagi yang berkaitan dengan masalah pelatihan, disiplin, lingkungan kerja dan produktivitas.

2. Kegunaan praktis.

- a. Bagi Peneliti.

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat

penulis di bangku perkuliahan dan sebagai awal informasi peneliti lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (satu) pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

b. Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Samkyung Jaya Garments.

c. Bagi Akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

## **E. Definisi Operasional.**

### 1. Produktivitas Kerja.

Menurut Sutrisno dalam Muayyad dan Gawi (2017), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

### 2. Pelatihan.

Menurut Dessler dalam Wijayanto dan Dotulong (2017), pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

### 3. Disiplin.

Menurut Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### 4. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sungkono dan Tuhagana (2020), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

## **F. Sistematika Penelitian.**

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

Bab I : berisi Pendahuluan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika penelitian.

Bab II : berisi Landasan Teori menguraikan kajian pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab III : berisi Metode Penelitian menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV : berisi hasil penelitian dan pembahasan, menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari yang diperoleh.

Bab V : berisi kesimpulan hasil dan saran serta hasil penelitian

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka.**

##### **1. Produktivitas.**

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

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sutrisno dalam Muayyad dan Gawi (2017), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Hasibuan dalam Saputra (2014), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Hasibuan dalam Widiyawati dan Assyahlaifi (2017), produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Beberapa teori lain juga menyatakan bahwa produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap

mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini menurut Umar dalam Widiyawati dan Assyahlaifi (2017). Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Said dan Permana (2020), kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Zivin & Neidell dalam Prasetyo (2020), produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total *output* yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Adapun pengertian produktivitas kerja menurut Handari dalam Djuwita (2011), produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang dipergunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang dipergunakan.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang

senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan *responsif* dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Rumus produktivitas secara sistematis dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang digunakan}}$$

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{produktivitas dalam unit}}{\text{jumlah pegawai}}$$

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan *output* yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat menurut Isyandi dalam Alkaf (2019).

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shiff work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

- 4) Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan *system* kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha. (Mulyadi 2010).

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- 1) Sikap Mental, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan.
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen.
- 5) Hubungan Industrial Pancasila.
- 6) Tingkat Penghasilan.
- 7) Gizi dan Kesehatan.
- 8) Jaminan Sosial.
- 9) Lingkungan dan Iklim Kerja.
- 10) Sarana Produksi.
- 11) Teknologi.
- 12) Kesempatan Berprestasi. Sedarmayanti dalam Mulyadi (2010).



### **c. Metode Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja.**

Menurut Sutrisno dalam I. Wahyuni dan Ulum (2011), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi.

Anoraga dalam I. Wahyuni dan Ulum (2011), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau seseorang terhadap kerja. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian dalam I. Wahyuni dan Ulum (2011) adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

#### **1) Perbaikan Terus-Menerus.**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan SDM.

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

**d. Indikator Produktivitas Kerja.**

Menurut Sutrisno dalam Lestari dan Sriathi (2012), indikator produktivitas meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2. Pelatihan.**

### **a. Pengertian Pelatihan.**

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri di dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Veithzal Rivai dalam Septiani (2015), pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada

praktek dari pada teori. Menurut Dessler dalam Wijayanto dan Dotulong (2017), pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses dimana karyawan mendapatkan tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai dalam Syahrul dan Sari (2016) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Rivai dalam Novarinda (2017)

### **c. Manfaat Pelatihan.**

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala dalam Umayu (2016) yaitu manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya :

- 1) Manfaat Bagi Karyawan.
  - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
  - g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
  - h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.

- j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
  - k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat Bagi Perusahaan.
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi *profit*.
  - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c) Memperbaiki moral SDM.
  - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
  - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
  - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
  - h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
  - i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
  - j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
  - k) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
  - l) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya :

- 1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- 2) Bagi personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja. Wexley & Yulk dalam Umayu (2016).

#### **d. Tujuan Pelatihan.**

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara umum ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan yaitu :

- 1) Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Diharapkan program tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hani Handoko dalam Suripto (2012).



#### e. Metode Pelatihan.

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guna mendorong peserta agar dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorik atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Bangun dalam Pratama dan Mukzam (2018), terdapat dua metode pelatihan yaitu *On the job training* dan *Off the job training* yaitu :

##### 1) Metode *On The Job Training*.

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Sebagian besar perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan secara langsung oleh atasan. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

##### a) Rotasi pekerjaan.

Pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam satu unit kerja atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia.

b) Penugasan yang direncanakan.

Penugasan yang direncanakan yaitu menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya sesuai persyaratan dan kemampuannya.

c) Pembimbingan.

Pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena langsung mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.

d) Pelatihan posisi.

Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka.

2) Metode *Off The Job Training*.

Dalam metode ini pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan.

Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain :

a) *Business games.*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.

b) *Vestibule school.*

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi di dalam perusahaan.

c) *Case study.*

Dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

#### **f. Evaluasi Pelatihan.**

Hal yang tidak kalah pentingnya juga dari sebuah proses *training* adalah evaluasi *training*. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir. Kita dapat melihat suatu *training* itu efektif atau tidak dapat dilihat dari evaluasi. Evaluasi program pelatihan mencakup mengukur hasil atau kriteria spesifik untuk menentukan keuntungan program pelatihan. Menurut Werner dan Desimon dalam Siregar (2017), evaluasi pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi.

Donald Kirkpatrick pada tahun 1959 menciptakan model yang sangat berpengaruh untuk evaluasi pelatihan, yang terdiri dari empat tingkat evaluasi pelatihan. Empat tingkat evaluasi model Kirkpatrick mengukur evaluasi pada tingkat reaksi (*reaction level*), evaluasi pada tingkat pembelajaran (*learning level*), evaluasi pada tingkat perilaku dalam pekerjaan (*behavioral level*) dan evaluasi pada tingkat hasil (*result level*).

##### 1) Evaluasi *Level 1- Reaction*.

Menurut Kirkpatrick dalam Siregar (2017) evaluasi level 1 (*reaction level*) yaitu mengukur kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang telah diikuti oleh peserta. Kepuasan meliputi kepuasan akan instruktur, materi, penyampaian materi, fasilitas dan keseluruhan

penyelenggaraan program pelatihan. Asumsi yang mendasari *reaction level* adalah kepuasan menjadi dasar untuk motivasi pembelajaran. Peserta pelatihan bila tidak menyukai program pelatihan, maka akan sangat kecil upayanya untuk kemudian belajar dan menggunakan atau mengaplikasikan materi yang didapatnya pada pekerjaan sehari-hari.

2) Evaluasi *Level 2 – Learning*.

Evaluasi pada *learning level* adalah untuk menganalisis apakah pengetahuan peserta pelatihan meningkat setelah mereka mendapatkan program pelatihan. Tanpa adanya pembelajaran, maka tidak akan terjadi perubahan dalam perilaku peserta pelatihan. Data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan atau tes awal (*pre test*) dan sesudah pelatihan atau tes akhir (*post test*) dari setiap peserta. Pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi pelatihan.

3) Evaluasi *Level 3 – Behavior*

Evaluasi *behavior level* sering disebut juga sebagai *transfer of learning*. Tujuan yang ingin dicapai pada evaluasi *behavior level* adalah memastikan bahwa pelatihan telah memberi pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja peserta pelatihan. Evaluasi *behavior level* menganalisis apakah peserta pelatihan menggunakan pengetahuan, kemampuan atau kebiasaan mereka dalam bekerja berdasarkan apa yang mereka pelajari dari pelatihan. Menurut Phillips dan Stone dalam Siregar (2017), pengukuran *behavior level* dapat dilakukan dengan menggunakan *kuesioner* yang disebarikan kepada atasan dan bawahan

(rekan) peserta pelatihan. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam evaluasi *level behavior* adalah adanya kesempatan untuk menerapkan yang diperoleh partisipan dari pelatihan ke dalam pekerjaannya.

#### 4) Evaluasi *Level 4 – Results*

Evaluasi *result level* mengukur sejauh mana program pelatihan telah membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari pengumpulan informasi pada *result level* adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Evaluasi pada *result level* merupakan tantangan yang paling besar, karena pelatihan harus dapat menunjukkan hasil yang terlihat bagi perusahaan. Namun jika sebaliknya, maka evaluasi pelatihan menjadi sulit dilakukan. Terdapat kondisi yang menyebabkan evaluasi pada *result level* sulit untuk dilaksanakan. Kondisi tersebut adalah jika hasil yang diharapkan dari pelatihan tidak dapat diobservasi.

#### **g. Dimensi Dan Indikator Pelatihan Kerja.**

Garry Dessler dalam Ilham dan Erni (2020) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai:

##### 1) Instruktur.

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat

relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

Dengan Indikator :

- a) Kualifikasi/Kompetensi yang memadai.
- b) Memotivasi peserta.
- c) Kebutuhan umpan balik.

2) Peserta.

Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional.

Dengan Indikator :

- a) Semangat mengikuti pelatihan.
- b) Keinginan untuk memahami.

3) Materi.

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah.

Dengan Indikator :

- a) Ketepatan materi dengan tujuan.
- b) Menambahkan kemampuan.

4) Metode.

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job*.

Dengan Indikator :

- a) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan.
- b) Kesesuaian metode yang efektif dengan materi.

5) Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, dan pengarahannya baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan.

Dengan Indikator :

- a) Keterampilan peserta pelatihan.
- b) Pemahaman peserta pelatihan.

### **3. Disiplin Kerja.**

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

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai



tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno dalam Jaka, Wiratama, dan Sintaasih (2013), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Yamanie dan Y (2016) disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegaskan disiplin.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

## **b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.**

Sutrisno dalam Illahi, Mukzam, dan Prasetya (2017) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

### 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Edy Sutrisno dalam Tanjung (2015).

**c. Bentuk Disiplin Kerja.**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Siagian dalam Permadi (2017) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Aini dan Suhermin (2016) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif.

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

- 2) Disiplin Korektif.

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **d. Sanksi Pelanggaran Kerja.**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan. Rivai dalam Defiat (2015)

#### **e. Mengatur Dan Mengelola Disiplin.**

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik. Adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

### 1) Standar Disiplin.

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyedia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bias untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan *disipliner* harus diatur adalah :

- a) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- c) Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

### 2) Penegakan Standar Disiplin.

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja. Rivai dalam Yuhendra (2013).

**f. Pendekatan Disiplin Kerja.**

Terdapat tiga konsep menurut Rivai dalam Salahuddin (2019), dalam meningkatkan disiplin, yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin (*positive discipline*).

- 1) Aturan tungku panas, yang berfokus pada masa lalu. Menurut pendekatan ini, tindakan disiplin haruslah memiliki konsekuensi yang analog menyentuh semua tungku panas antara lain : tindakan harus dilaksanakan segera, memberikan peringatan sebelumnya, memberikan hukuman yang konsisten tanpa membeda-bedakan.
- 2) Tindakan disiplin progresif, dimaksudkan untuk memastikan bahwa terhadap hukuman minimal terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif, dimaksudkan untuk mendorong pegawai untuk memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka.

**g. Indikator Disiplin Kerja.**

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu :

- 1) Taat terhadap aturan waktu.

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan. Sutrisno dalam Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019).

#### **4. Lingkungan Kerja.**

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

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas. Karena dengan lingkungan kerja yang sehat akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.



Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut Siagian dalam Sungkono dan Tuhagana (2020), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayati dalam Yuliatmoko, Mamak M.Balafif, dan Negoro (2016) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito dalam Sumajoy, Tewel, dan Lumintang (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai

baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Wiyono dalam Radito (2016).

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur Di Tempat Kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban Di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada

saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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 adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya 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 menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang

bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-Bauan Di Tempat Kerja.

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

8) Tata Warna Di Tempat Kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

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

9) Dekorasi Di Tempat Kerja.

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

10) Musik Di Tempat Kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan Di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Wiyono dalam Radito (2016).

Pelaksanaan aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan segala mesin dan peralatan karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan di gunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggapi bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna mempengaruhi lingkungan kerja yang kurang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

**d. Indikator Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a) Bangunan Tempat Kerja.

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan Kerja Yang Memadai.

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas.

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya Sarana Angkutan.

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh. Siagian dalam Nurindasari (2017).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a) Hubungan Rekan Kerja Setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi



karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan Atasan Dengan Karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

c) Kerjasama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Siagian dalam Nurindasari (2017)

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

**e. Manfaat Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian dalam Nurindasari (2017) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

## B. Penelitian Sebelumnya.

Tabel 2.1  
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.

No	Judul Penelitian	Variabel	Pendekatan, metode dan analisis data.	Kesimpulan
1	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Tahun: 2018</p> <p>Peneliti : Meilani Putri Wulan Sari</p>	<p>1. Variabel Bebas : Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2).</p> <p>2. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y), Produktivitas Kerja (Z).</p>	Korelasi Product Moment	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.</p>
2	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung.</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Peneliti : Nina Ainurrohmah</p>	<p>1. Variabel Bebas : Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X3).</p> <p>2. Variabel Terikat : Produktivitas (Y).</p>	Korelasi Product Moment	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha dagang Batik Satrio Manah Tulungagung.</p>

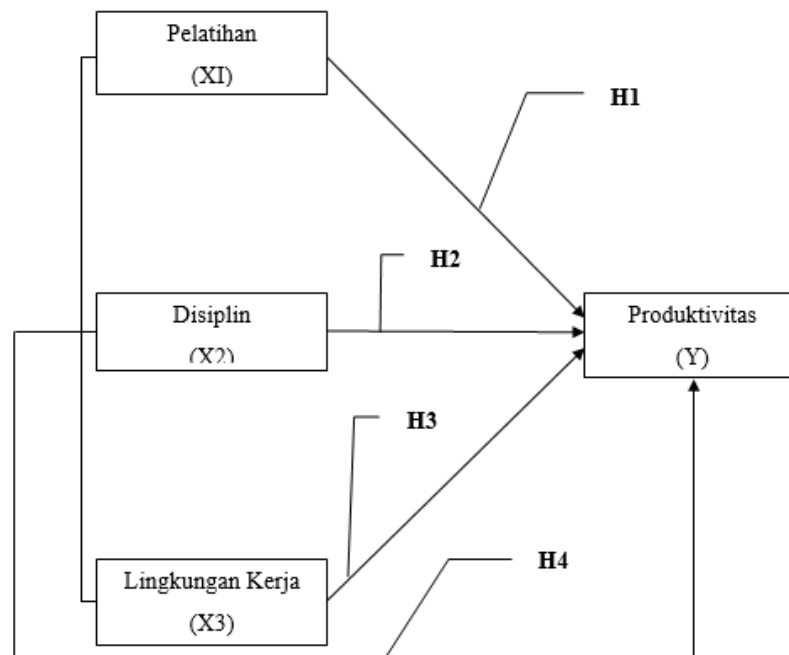
3	<p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sewing PT. Inti Sukses Garmindo.</p> <p>Tahun : 2019 Peneliti : Ellyanto Priyo Nugroho</p>	<p>1. Variabel Bebas : Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4).</p> <p>2. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja (Y).</p>	Korelasi Product Moment	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sewing PT. Inti Sukses Garmindo.</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sewing PT. Inti Sukses Garmindo.</p>
4	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen).</p> <p>Tahun : 2019 Peneliti : Sulis Arifah</p>	<p>1. Variabel Bebas : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3).</p> <p>2. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja (Y).</p>	Korelasi Product Moment	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.</p>

5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Sudirman.  Tahun : 2014  Peneliti : : LCA Robin Jonathan dan Adi Suroso	1. Variabel Bebas : Pelatihan (X1).  2. Variabel Terikat : Produktivitas (Y).	Korelasi Product Moment	1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
---	--	---	-------------------------	--

Sumber : Internet dan Skripsi 2019.

### C. Kerangka Pikir.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.1  
Kerangka pikir.

#### **D. Hipotesis.**

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono dalam Sugiyanto dan Fitria (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan di atas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

H1 Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments.

H2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments.

H3 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments.

H4 Pelatihan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian sewing di PT. Samkyung Jaya Garments.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu. Menurut Sugiyono dalam Yulianti (2015) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel. Jenis penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **B. Lokasi Penelitian.**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Samkyung Jaya Garments. Adapun latar belakang pemilihan lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1. Objektif.

PT. Samkyung Jaya Garments merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan PTP Ngobo Rt. 01 / Rw 01, Dusun Krajan, Desa Wringinputih, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang.

##### 2. Subjektif.

Penulis sebagai karyawan di PT. Samkyung Jaya Garments. Penulis akan meneliti para karyawan di PT. Samkyung Jaya Garments mengenai

pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.

#### 1. Populasi.

Menurut Sugiyono dalam Sitepu (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah karyawan di PT. Samkyung Jaya Garments tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.1  
Jumlah Karyawan Gedung A PT. Samkyung Jaya Garments tahun 2021

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Cutting</i>	74 orang
2.	<i>Sewing</i>	989 orang
3.	<i>Finishing</i>	60 orang
4.	QC & QA	55 orang

Sumber : PT. Samkyung Jaya Garments.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian sewing gedung A pada PT. Samkyung Jaya Garments. Dari data Tabel 3.1 di atas terlihat jumlah karyawan bagian sewing gedung A di PT. Samkyung Jaya Garments sebanyak 989 orang.

#### 2. Sampel Dan Teknik Sampling.

Menurut Sugiyono dalam Rohiyatun dan Mulyani (2017) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah



populasinya. Menurut Sugiyono dalam Ali dan Aminoto (2018) teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan menurut Margono dalam As'ad Tri Wahyudi (2015) teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat – sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang *representative*. Metode pengambilan *sample* yang digunakan *Probability Sampling (Random Sample)* yaitu pengambilan sample secara random atau acak. Dan jenis dari metode ini menggunakan Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi. Dari jumlah seluruh karyawan bagian sewing PT. Samkyung Jaya Garments tersebut penulis memilih sampel sebagai responden menggunakan rumus Slovin:  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ . *Margin of error* sebesar 10 % atau 0,10 (Amalia & Leni 2021) maka jumlah responden yang dibutuhkan dapat dihitung :

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

$$n = \frac{989}{1+(989 \times 0,10^2)}$$

$$n = \frac{989}{10.89}$$

$$n = 90,8172635$$

$$n = 91$$

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 91 responden. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random*

*sampling*. Yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### **D. Jenis Dan Pengambilan Data.**

Dalam penelitian ini menggunakan data menurut sumber dan data menurut sifat yang dapat dijelaskan berikut ini :

##### 1. Pengelompokan data menurut sumber pengembaliannya.

Berdasarkan sumber pengembaliannya, data dibedakan menjadi data primer dan sekunder.

###### a. Data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer juga disebut juga data asli atau data baru. Contoh : data yang diperoleh melalui kuesioner.

###### b. Data sekunder.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Contoh : data ini biasanya diperoleh dari buku cetak dan penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini digunakan sumber data primer karena peneliti menyebar kuesioner sejumlah 91 responden. Pengambilan sampel 91 responden ini dilakukan menggunakan rumus Slovin.

## 2. Pengelompokan data menurut sifatnya.

### a. Data kualitatif.

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan. Contoh : jenis kelamin, status, masa kerja, pendidikan dan lain-lain. Data kualitatif diambil dari penyebaran kuesioner.

### b. Data kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Contoh : validitas, reliabilitas, korelasi, determinasi, regresi, uji t dan uji F.

Dalam penelitian ini digunakan data kualitatif dan kuantitatif.

## **E. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.**

### **1. Variabel Penelitian.**

Dalam kaitannya penelitian yang dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

#### a. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*).

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

#### b. Variabel Bebas (*Independent Variabel*).

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi

variabel bebas Pelatihan (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

## 2. Indikator Penelitian.

Tabel 3.2  
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat Kerja. 4. Mutu. 5. Efisiensi. Sutrisno (2012)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Pelatihan (X1)	1. Instruktur. 2. Peserta. 3. Materi. 4. Metode. 5. Tujuan Pelatihan. Garry Dessler (2020)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Disiplin Kerja (X2)	1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Sutrisno (2019)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja fisik : a) Bangunan tempat kerja. b) Peralatan Kerja. c) Fasilitas.  2. Lingkungan kerja non fisik : a) Hubungan rekan kerja setingkat. b) Hubungan atasan dengan bawahan. Siagian (2017)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

## **F. Metode Penelitian.**

Menurut Arikunto dalam Cahyaningtyas dan Iriyani (2015) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### **1. Kuesioner atau angket.**

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode kuisisioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Arikunto dalam Neyfa dan Tamara (2016) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono Neyfa dan Tamara (2016) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang yang bisa diharapkan responden. Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut :

- a. Penulis membuat daftar pertanyaan.
- b. Setelah itu diberikan kepada responden.
- c. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Berdasarkan skala Likert untuk kuesioner produktivitas kerja, pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja, skor yang diberikan sebagai berikut :

- a) Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- b) Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- c) Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- d) Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- e) Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

## 2. Dokumentasi.

Arikunto dalam Sitohang, Syahfitri, dan Siburian (2019) menjelaskan bahwa dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis seperti buku-buku, peraturan, catatan harian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

## **G. Uji Instrumen Penelitian.**

### **1. Uji Validitas.**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas di gunakan rumus korelasi *product moment* menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24. (*Statistical Package for Social Science*), karena dalam program SPSS 24. tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Pada Tabel 3.2 dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh angka Corrected Item Total Correlation / r hitung dari tabel tersebut terlihat seluruh r hitung lebih besar

bila dibandingkan  $r$  tabel = 0,707 (dengan=5%,df=n-2), dengan range  $r$  hitung 0,711–0,985. Sehingga dapat disimpulkan instrument penelitian yang digunakan adalah valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, yang disajikan dalam Tabel 3.3 dari lampiran 4 halaman 120 sampai dengan 123 dan  $r$  tabel di lampiran 6 halaman 125 sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item/Kode	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,716	0,707	Valid
	X1.2	0,755	0,707	Valid
	X1.3	0,808	0,707	Valid
	X1.4	0,914	0,707	Valid
	X1.5	0,914	0,707	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,856	0,707	Valid
	X2.2	0,985	0,707	Valid
	X2.3	0,856	0,707	Valid
	X2.4	0,985	0,707	Valid
	X2.5	0,985	0,707	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,926	0,707	Valid
	X3.2	0,926	0,707	Valid
	X3.3	0,926	0,707	Valid
	X3.4	0,722	0,707	Valid
	X3.5	0,722	0,707	Valid
Produktifitas (Y)	Y.1	0,779	0,707	Valid
	Y.2	0,844	0,707	Valid
	Y.3	0,711	0,707	Valid
	Y.4	0,742	0,707	Valid
	Y.5	0,879	0,707	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## 2. Uji Reliabilitas.

Dalam penelitian selain harus valid (sah) juga harus *reliable* (dapat dipercaya) atau harus sesuai dengan kenyataan dan harus mempunyai nilai ketepatan. Menurut Sugiyono dalam E. Wahyuni (2015) instrumen yang



reliabel berarti instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menurut Imam Ghozali dalam E. Wahyuni (2015). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menurut Imam Ghozali dalam E. Wahyuni (2015) digunakan pengukuran dengan cara *One shot* atau pengukran sekali saja. Pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS Statistics 24 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpa* ( $\alpha$ ). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sehingga kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis data.

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan *reliability* yang disajikan dalam Tabel 3.4 dari lampiran 5 halaman 124 :

Tabel 3.4  
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
1	Pelatihan	0,881	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,962	> 0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,904	> 0,60	Reliabel
4	Produktivitas	0,850	> 0,60	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## H. Analisis Data.

### 1. Analisis Korelasi Sederhana.

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependent/terikat (Y).

Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

x = Variabel bebas (Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3))

y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja (Y))

Zetriuslita dan Wahyuni (2013).

## 2. Analisis Korelasi Berganda.

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} + 2r_{X_1Y} \cdot r_{X_2Y} \cdot r_{X_1X_2}}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas (Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3))

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja (Y))

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.5  
Interpretasi korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2008 Keterangan KK: Koefisien Korelasi

Zetriuslita dan Wahyuni (2013).

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisa ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja (Y))

x = Variabel bebas (Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3))

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien

Nafarin dalam Winarso (2014).

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Ghozali dalam Mongi, Mananeke, dan Repi (2013) analisis regresi pada dasarnya adalah study mengenai ketergantungan *variabel dependent* (terikat) dengan satu atau lebih *variabel independent* (variabel penjelas/bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai *variabel dependent* berdasarkan nilai *variabel independent* yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar *variabel independent* (bebas) dan *variabel dependent* (terikat) yaitu Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Skor produktivitas kerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara pelatihan dengan produktivitas.

$b_2$  = Koefisien regresi antara disiplin dengan produktivitas.

$b_3$  = Koefisien regresi antara lingkungan kerja dengan produktivitas.

$X_1$  = Variabel pelatihan

$X_2$  = Variabel disiplin

$X_3$  = Variabel lingkungan kerja

$e$  = Standar error

### I. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variabel dependent*. Koefisiensi determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  berarti kemampuan variabel-variabel *dependent* amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

### L. Uji Hipotesis.

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukanlah pengumpulan data. Dalam statistika yang diuji adalah hipotesis nol.

$H_0$  : Pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel).

$H_a$  : Hipotesis alternatif yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik.

### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).

Uji secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 (dua) arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree offreedom* (df) = n – k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka :

$H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$ , maka :

$H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.



Gambar 3.1  
Hipotesis Parsial

## 2. Uji Signifikan Simulta (Uji F).

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *variabel dependent* ( $Y$ ). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1-\alpha$ ) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - k$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig} < \alpha$  maka :

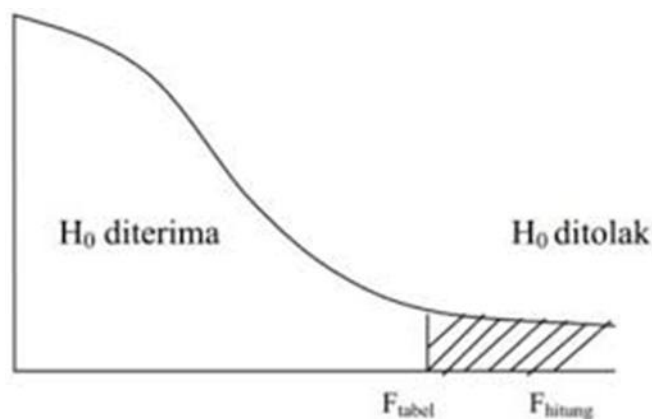
$H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2) Apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig} > \alpha$  maka :

$H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.



Gambar 3.2  
Uji Signifikansi Simultan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian.**

##### **1. Gambaran Responden.**

Penelitian dilakukan di PT. Samkyung Jaya Garments. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 91 responden dari kuesioner yang didistribusikan. Responden pada penelitian ini adalah adalah karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments gedung A. Untuk analisis pendahuluan, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden yang menjadi obyek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing karakteistik tersebut.

##### **2. Identifikasi Responden.**

###### **a. Jenis Kelamin Responden.**

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :



Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen (%)
1.	Laki-laki	11	12.09%
2.	Perempuan	80	87.91%
Jumlah		91	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa, karyawan bagian *sewing* PT. Samkyung Jaya Garments paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah 80 orang atau persentase sebesar 87.91%. Sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 11 orang atau persentase sebesar 12.09%. Hal ini menunjukkan strategi penerimaan PT Samkyung Jaya Garments dalam penerimaan karyawan lebih mengutamakan karyawan berjenis perempuan.

#### b. Umur Responden.

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan umur responden sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Umur Responden.

No	Usia / Umur	Jumlah	Persen (%)
	(tahun)	(Responden)	
1	19 - 22	21	23.08%
2	23 - 26	33	36.26%
3	27 - 30	20	21.98%
4	31 - 34	4	4.40%
5	35 - 38	4	4.40%
6	39 - 42	6	6.59%
7	43 - 46	2	2.20%
8	47 - 50	1	1.10%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 umur responden, diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah karyawan berusia antara 23 – 26 tahun atau 36.26%.

**c. Pendidikan Responden.**

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini bersarkan pendidikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Pendidikan Responden.

No.	Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	SMP	10	10.99%
2	SMA/SMK	73	80.22%
3	S-1	8	8.79%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan terakhir responden diketahui bahwa sebagian besar latar pendidikan karyawan bagian *sewing* di lingkungan PT. Samkyung Jaya Garments adalah SMA/SMK sebanyak 73 karyawan atau 80.22%.

**d. Lama Bekerja Responden.**

Karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	< 5 tahun	56	61.54%
2	5 – 10 tahun	29	31.87%
3	>> 10 Tahun	6	6.59%
Jumlah		91	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian *sewing* di lingkungan PT. Samkyung Jaya Garment yang

menjadi responden sudah bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 56 responden atau 61.54 %.

### **3. Analisis Korelasi.**

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan). Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

#### **a. Analisis Korelasi Sederhana**

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Jika korelasi bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel bersifat searah. Jika korelasi variabel bernilai negatif, maka hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan arah. Kekuatan hubungan antara dua variabel apakah hubungan tersebut erat (+1/1), lemah atau tidak ada korelasi (0).

Adapun hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 mengenai hubungan antara antara Pelatihan (X1) dengan Produktivitas (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Hubungan Pelatihan (X1) Dengan Produktivitas (Y)

<b>Correlations</b>		Pelatihan	Produktivitas
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	91	91
Produktivitas	Pearson Correlation	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	91	91

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

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Pelatihan (X1) dengan Produktivitas (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara antara Pelatihan dengan Produktivitas mempunyai hubungan yang positif yaitu nilai korelasi sebesar 0,513. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan Tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara Pelatihan dengan Produktifitas termasuk dalam kategori sedang.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 mengenai hubungan antara kerjasama Dispilin (X2) dengan Produktivitas (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Hubungan Disiplin (X2) Dengan Produktivitas (Y)

<b>Correlations</b>		Disiplin	Produktivitas
Disiplin	Pearson Correlation	1	.464**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	91	91
Produktivitas	Pearson Correlation	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	91	91

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

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Disiplin (X2) dengan Produktivitas (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara antara Disiplin dengan Produktivitas mempunyai hubungan yang positif nilai korelasi sebesar 0,464. Hubungan ini apabila diinterprestasikan berdasarkan Tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara Disiplin dengan Produktifitas termasuk dalam kategori sedang.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 mengenai hubungan antara kerjasama Lingkungan Kerja (X3) dengan Produktivitas (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
 Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Dengan Produktivitas (Y)

		Lingkungan	Produktivitas
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.349**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	91	91
Produktivitas	Pearson Correlation	.349**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	91	91

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

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Lingkungan (X3) dengan Produktivitas (Y) sebesar 0,001, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara antara Lingkungan dengan Produktivitas mempunyai hubungan yang positif nilai korelasi sebesar 0,349. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan Tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan antara Lingkungan dengan Produktifitas termasuk dalam kategori rendah.

#### b. Analisis Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3), dengan Produktivitas (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dijelaskan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8  
 Hubungan Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) Dengan  
 Produktivitas (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.363	1.019	.384	18.093	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan, Disiplin

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka berhubungan dan besarnya hubungan Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan (X3) dengan Produktivitas (Y) sebesar 0,620. Apabila diinterpestasikan berdasarkan Tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan (X3) dengan Produktivitas (Y), termasuk dalam kategori kuat, sedangkan hasil positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut searah.

#### 4. Analisis Regresi.

##### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan Produktivitas (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Analisis pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.017	1.836		6.000	.000
	Pelatihan	.482	.085	.513	5.639	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.9 maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 11,017 + 0,482X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel pelatihan akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,482 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka akan diikuti kenaikan produktivitas.

- b. Analisis pengaruh variabel Disiplin (X2) terhadap Produktivitas (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.606	1.973		5.881	.000
	Disiplin	.449	.091	.464	4.948	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas



Berdasarkan Tabel 4.10 maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 11,606 + 0,449X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel disiplin akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,449 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin tinggi disiplin maka akan diikuti kenaikan produktivitas.

- c. Analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X3) Terhadap (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.948	1.828		8.178	.000
	Lingkungan	.293	.083	.349	3.512	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.11 maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 14,948 + 0,293X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel lingkungan akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,293 begitu juga sebaliknya. Tanda positif menunjukkan semakin tinggi lingkungan maka akan diikuti kenaikan produktivitas.

## b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Produktivitas (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	4.885	2.269		2.153	.034		
	Pelatihan	.371	.084	.395	4.431	.000	.891	1.122
	Disiplin	.292	.091	.302	3.197	.002	.795	1.259
	Lingkungan	.100	.079	.119	1.267	.208	.805	1.242

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,885 + 0,371 X_1 + 0,292 X_2 + 0,100 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai (constant) sebesar 4,885, dapat diartikan bahwa apabila variabel pelatihan (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments adalah sebesar 4,885.

b. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,371 yang berarti jika terjadi peningkatan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan bagian

*sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments akan meningkat sebesar 0,371, dengan asumsi nilai disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

c. Nilai koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0,292 yang berarti jika terjadi peningkatan disiplin maka produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments juga akan meningkat sebesar 0,292, dengan asumsi nilai pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,100 yang berarti jika terjadi kenaikan lingkungan maka produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments juga akan meningkat sebesar 0,100, dengan asumsi nilai pelatihan (X1) dan disiplin (X2) tetap. Tanda Positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

## **5. Uji Koefisien Determinasi.**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi

digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel pelatihan (X1), disiplin (X2), dan lingkungan (X3) secara bersama – sama terhadap produktivitas (Y). Hasil uji koefisien determinasi (Adj R<sup>2</sup>) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.363	1.019	2.514

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan, Disiplin  
b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R<sup>2</sup> sebesar 0,363 atau 36,3%, dapat diartikan bahwa 36,3% variasi variabel terikat yaitu variabel produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (selain variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan).

## 6. Uji Hipotesis.

### a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t

adalah untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1), disiplin (X2) dan lingkungan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas (Y) karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments pada tingkat signifikansi ( $(\alpha/2) = 5\%/2$ ) (0,025). Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dalam lampiran 7 halaman 126 dengan ketentuan  $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$ , yaitu sebesar 1,98761 dibulatkan menjadi 1,988. Hasil uji t antara pelatihan, disiplin, dan lingkungan dengan produktivitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	4.885	2.269		2.153	.034		
	Pelatihan	.371	.084	.395	4.431	.000	.891	1.122
	Disiplin	.292	.091	.302	3.197	.002	.795	1.259
	Lingkungan	.100	.079	.119	1.267	.208	.805	1.242

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Uji t antara pelatihan terhadap produktivitas. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H0: Tidak ada pengaruh pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

H1: Ada pengaruh pengaruh pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15, didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,431 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 ( $4,431 > 1,988$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan (H0) ditolak.



Gambar 4.1

#### Uji t Variabel Pelatihan

2. Uji t antara disiplin terhadap produktivitas. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H0: Tidak ada pengaruh disiplin (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

H2: Ada pengaruh pengaruh disiplin (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

Berdasarkan Tabel 4.20, didapatkan hasil bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,197 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 ( $3,197 > 1,988$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan (H0) ditolak.



Gambar 4.2

#### Uji t Variabel Disiplin

3. Uji t antara lingkungan terhadap produktivitas. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H0: Tidak ada pengaruh lingkungan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

H3: Ada pengaruh lingkungan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments (Y)

Berdasarkan Tabel 4.20, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 1,267 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,988 ( $1,267 < 1,988$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,208 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak dan (H0) diterima.



Gambar 4.3

Uji t Variabel Lingkungan

**b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas (pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $91-3-1=87$ ) sehingga diketahui F tabel sebesar 2,71 dalam lampiran 8 halaman 127 Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.380	3	18.793	18.093	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.367	87	1.039		
	Total	146.747	90			

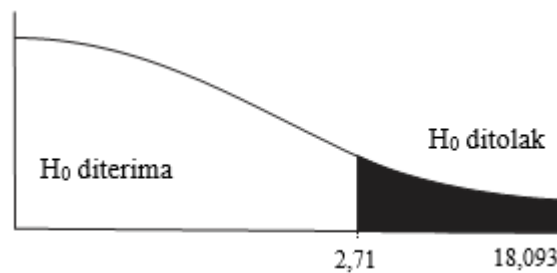
a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan, Disiplin

Dari Tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X1), disiplin (X2), dan lingkungan (X3) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $18,093 >$  nilai F tabel



2,71. Artinya terdapat pengaruh pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak.



Gambar 4.4

Hasil Uji F

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,431 > t$  tabel sebesar  $1,988$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyanto Priyo Nugroho pada tahun 2019 yang meneliti mengenai Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Sewing* PT. Inti Sukses Garmino. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya peningkatan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments juga akan meningkat. Pelatihan meliputi: instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Sehingga dapat dikatakan apabila instruktur memiliki kemampuan untuk melatih karyawan, peserta yang selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan mampu dipahami karyawan, metode pelatihan mampu diikuti oleh segenap karyawan yang mengikuti program, serta tujuan pelatihan jelas dan mampu dipahami karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan bagian *sewing* PT. Samkyung Jaya Garments.

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,197 > t$  tabel sebesar  $1,988$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments. Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Ainurrohmah pada tahun 2018 yang meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil dari penelitian ini dapat

dipahami karena dengan adanya peningkatan disiplin maka produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments juga akan meningkat. Disiplin kerja meliputi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan apabila karyawan bagian *sewing* lebih selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan, menggunakan seragam yang telah ditentukan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bekerja sesuai dengan aturan yang ada yaitu lima hari kerja dalam seminggu maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments.

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,267 < t$  tabel sebesar 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,208 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dapat dikatakan H3 ditolak dan H0 diterima. Hal ini berarti lingkungan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh pada tahun 2018 yang meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan berdasarkan data dari jawaban responden dan didukung dari hasil wawancara

kepada karyawan terhadap indikator lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik (bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan). Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu karena menurut para karyawan bangunan tempat kerja, peralatan dan fasilitas yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi dalam kegiatan produksi di PT. Samkyung Jaya Garments. Hubungan yang baik dengan rekan serta hubungan dengan atasan yang baik tidak mempengaruhi karena kerja yang di butuhkan pencapaian target. Selain itu adanya anggapan karyawan bahwa dengan lingkungan yang baik dan nyaman, karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi sehingga mereka harus lebih bekerja keras demi pencapaian target produktivitas tersebut.

Hasil penelitian uji F diperoleh nilai F hitung 18,093 yang lebih besar dari F tabel 2,71 ( $18,093 > 2,71$ ) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,0000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (H0) ditolak. Hasil dari pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah pada tahun 2016 yang meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja di CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya peningkatan

pelatihan, disiplin dan lingkungan maka produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments juga akan meningkat. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam rangka meningkatkan produktivitas, pelatihan yang dilakukan oleh karyawan akan semakin pintar dan ahli dalam melakukan pekerjaannya disertai dengan disiplin yang membuat produktivitas berjalan lancar tidak terganggu, serta lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,513 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linear sederhana sebesar 0,482 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel pelatihan akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,482 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka akan diikuti kenaikan produktivitas. Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,431 > t$  tabel  $1,988$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Disiplin mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,464 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linear sederhana sebesar 0,449 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel

disiplin akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,449 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi disiplin maka akan diikuti kenaikan produktivitas. Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,197 > t$  tabel 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

3. Lingkungan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,349 yang termasuk dalam kategori rendah. Hasil positif menunjukkan hubungan searah. Nilai koefisien regresi linear sederhana sebesar 0,293 yang artinya setiap kenaikan satu skor variabel lingkungan akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,293 begitu juga sebaliknya. Hasil positif menunjukkan semakin tinggi lingkungan maka akan diikuti kenaikan produktivitas. Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,267 < t$  tabel 1,988 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,208 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

4. Pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan korelasi kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments. Besarnya adjusted  $R^2$  sebesar 0,363 yang berarti ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu

menjelaskan sebesar 36,3% variabel terikat, dimana sisanya yaitu sebesar 63,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung 18,093 yang lebih besar dari F tabel 2,71 ( $18,093 > 2,71$ ) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* di PT. Samkyung Jaya Garments atau dikatakan  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan analisis dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan bagian *sewing* PT. Samkyung Jaya Garments, berikut beberapa saran yang diberikan :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Pemimpin perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
- b. Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan pelatihan yang dilakukan



selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara *continue* dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Melakukan pengukuran atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan setelah pelaksanaan program pelatihan. Manajemen melakukan evaluasi hasil kerja setelah proses pelatihan yang dilakukan sehingga kebijakan terkait dengan upaya pengembangan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud.

- c. Perusahaan agar selalu mensugesti pikiran dari karyawan bagian produksi agar tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap pendapatan yang diperoleh pihak perusahaan.
- d. Perusahaan tetap memerlukan lingkungan kerja yang efektif agar seluruh kegiatan dapat dilakukan kearah pencapaian yang maksimal atau sasaran yang telah ditetapkan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pelatihan, disiplin, lingkungan

kerja dan produktivitas, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat memperbanyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas sehingga lebih memperkaya penelitian yang akan diteliti selanjutnya.

### 3. Bagi Pembaca

Disarankan untuk lebih jauh menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu sumber daya manusia lebih khususnya tentang pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur, and Suhermin. 2016. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(9): 1–15.
- Ali, Mohammad, and Toto Aminoto. 2018. "Brain Gym Dapat Meningkatkan Konsentrasi Belajar Mahasiswa STEI Indonesia Rawamangun Jakarta Timur." *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan* 5(2): 173–78.
- Andesti, Nadira. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Satpam Ditinjau Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Bravo Satria Perkasa Pekanbaru)." : 29–65.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk." *JIMEK* 2(1): 101–18.
- Aspiyah, Mufti. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja di CV. Lut Putra Solder (CV.LPS) Tegal." *Jurnal Manajemen* 5 (4): 339-346.
- Cahyaningtyas, Roista, and Siska Iriyani. 2015. "Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan Pada SMP Negeri 3 Tulakan, Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan." *Indonesian Journal on Networking and Security* 4(2): 15–20.
- Djuwita, Tita Meirina. 2011. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai." 10(19): 15–21.
- Ghozali, Imam. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal." : 1–138.
- Illahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1): 31–39.
- Jaka, I Nyoman, Alit Wiratama, and Desak Ketut Sintaasih. 2013. "Pengaruh

Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 7(2): 126–34.

Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” *Journal AGORA* 5(3): 1–8.

Lestari, Putu Ayu, and Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.” : 1071–84.

Mongi, Lidya, Lisbeth Mananeke, and Agusta Repi. 2013. “Kualitas Produk, Strategi Promosi Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel Di Kota Manado.” *Jurnal EMBA* 1(4): 2336–46.

Muayyad, Deden Misbahudin, and Ade Irma Oktafia Gawi. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9(1): 75.

Mulyadi, Hari. 2010. “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.” 9(17): 97–111.

Neyfa, Bella Chintya, and Dony Tamara. 2016. “Perancangan Aplikasi E-Canteen Berbasis Android Dengan Menggunakan Metode Object Oriented Analysis & Design (OOAD).” *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik* 20(1): 83–91.

Nurindasari, Lilis. 2017. “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung.” : 18–53.

Permadi, Indra. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV Alam Hijau Sukabumi.” *Jurnal Ekonomak* 3(1): 24–31.

Prasetyo, Eka Yoga. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel 1001 Jakarta.”

Pratama, Rizaldi Aga, and Mochamad Djudi Mukzam. 2018. “Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja

- Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 62(2): 1–10.
- Radito, T A. 2016. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis Manajemen* 3(2): 12–25.
- Rismayadi, Budi. 2015. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014).” *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1(1): 1-16.
- Rohiyatun, Baiq, and Sri Erni Mulyani. 2017. “Hubungan Prosedur Manajemen Kelas Dengan Kelancaran Proses Belajar Mengajar.” *Jurnal Pendidikan Mandala* 2(2): 92–99.
- Rosalin, Amalia Dina and Leni Herfiyanti. 2021. “Ketepatan Pengembalian Rekam Medis Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 1(7): 775-783.
- Said, Herman Dwi Umar, and Asep Rokhyadi Permana. 2020. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT. Saktindo Sarana Yogyakarta.” 8(1): 70–78.
- Salahuddin. 2019. “Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam.” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 4(2): 255–65.
- Saputra, Andri. 2014. “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar.” *eJournal Ilmu Pemerintahan* 2(3): 1–11.
- Septiani, Virgina Maulidiah. 2015. “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(3).
- Siregar, Vera Oktavia. 2017. “Hubungan Kepuasan Peserta Pelatihan Dengan Tingkat Pembelajaran Peserta Pelatihan Dan Pengendalian Infeksi.” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5(1): 62–71.

- Sitepu, Shoraya Charina. 2017. "Pengaruh Risiko Bisnis, Pertumbuhan Penjualan, Dan Struktur Modal Pada Perusahaan Dagang Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015." : 1–21.
- Sitohang, Yohana, Dian Syahfitri, and Panigoran Siburian. 2019. "Upaya Meningkatkan Keterampilan Menulis Teks Deskripsi Menggunakan Model Pembelajaran Discover Learning Pada Siswa Kelas VII-C SMP Negeri Pancur Batu Tahun Pelajaran 2018/2019." *Jurnal Darma Agung XXVII*(2): 942–48.
- Sugiyanto, and Juwita Ramadani Fitria. 2019. "The Effect Karakter Eksekutif, Intensitas Modal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Penghindaran Pajak." : 1–15.
- Sumajov, Elisa Nurisa, Bernhard Tawal, and Genita G Lumintang. 2018. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 6(4): 3513–22.
- Sungkono, and Aji Tuhagana. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang." *Buana Ilmu* 4(2): 124–37.
- Suripto, Teguh. 2012. "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis." *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* II(2): 239–50.
- Syahrul, Alfatory Rheza, and Ayu Rembulan Sari. 2016. "Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang." *Economica* 5(1): 25–38.
- Tanjung, Hasrudy. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15(1): 27–36.
- Wahyuni, Evi. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)." *Jurnal Nominal* 4(1): 96–112.
- Wahyuni, Ika, and Rita Wardatul Ulum. 2011. "Pengaruh Komitmen Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Situbondo.” : 90–103.

- Widiyawati, Sri, and Sebtian Assyahlafl. 2017. “Perbaikan Produktivitas Perusahaan Rokok Melalui Pengendalian Kualitas Produk Dengan Metode Six Sigma.” 2(2): 32–38.
- Wijayanto, Japerdi, and Lucky O. H. Dotulong. 2017. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 3048–57.
- Winarso, Widi. 2014. “Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Profitabilitas (ROA) PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO).” *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 2(Ecodemica september 2014): 258–71.
- Yamanie, Ibnu Yarham, and Syaharuddin Y. 2016. “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda.” *JURNAL MANAJEMEN* 8(1): 55–65.
- Yulianti, Eli. 2015. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara.” *eJournal Administrasi Bisnis* 3(4): 900–910.
- Yuliatmoko, Ade, RM Mamak M.Balafif, and Bramastyo Kusumo Negoro. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. S&S Hygine Solution Di Mojokerto.” : 1–12.
- Zetriuslita, and Reni Wahyuni. 2013. “Hubungan Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama Di Kota Pekanbaru.” *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains* 1(1): 1–7.

## LAMPIRAN 1

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS**

---

---

Yth.

Mahasiswa FEB UNDARIS/Responden yang terhormat,

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Henny Yuliane

NIM : 16510011

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING*  
DI PT. SAMKYUNG JAYA GARMENTS

Kuesioner ini diajukan kepada karyawan *sewing* Gedung A PT. Samkyung Jaya Garments 2021. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Henny Yuliane



## KUESIONER

Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sewing Di PT. Samkyung Jaya Garments.

### 1. RESPONDEN

Petunjuk isian Identitas Anda dengan benar.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD d. S-1  
b. SMP e. S-2  
c. SMA/SMK
4. Umur : .....tahun
5. Lama Bekerja : a. Kurang dari 5 tahun b. 5 - 10 tahun  
c. Lebih dari 10 tahun

#### a. Petunjuk umum kuesioner.

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

- |    |                 |     |                       |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju | TS  | = Tidak Setuju        |
| S  | = Setuju        | STS | = Sangat Tidak Setuju |
| KS | = Kurang Setuju |     |                       |

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (  $\surd$  ) pada jawaban yang dianggap benar.

### 1. Variabel Produktivitas.

PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.					
3	Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya.					
4	Mutu hasil kerja sesuai dengan standar produk perusahaan.					
5	Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.					

## 2. Variabel Pelatihan.

PELATIHAN						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur memiliki kemampuan untuk melatih karyawan.					
2	Peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
3	Materi yang disampaikan mampu dipahami karyawan.					
4	Metode pelatihan mampu diikuti oleh segenap karyawan yang mengikuti program pelatihan.					
5	Tujuan pelatihan jelas dan mampu dipahami karyawan.					

### 3. Variabel Disiplin.

DISIPLIN						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2	Karyawan selalu menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan.					
3	Karyawan selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan.					
4	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
5	Karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam seminggu.					

#### 4. Lingkungan Kerja.

LINGKUNGAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bangunan tempat kerja sangat mendukung dalam kegiatan produksi.					
2	Peralatan yang disediakan mampu menunjang produktivitas kerja.					
3	Fasilitas yang diberikan perusahaan mampu menunjang dan mendukung dalam kegiatan produksi.					
4	Hubungan yang baik dengan rekan kerja mampu mendorong produktivitas kerja lebih baik.					
5	Hubungan dengan atasan yang baik mampu mendorong produktivitas pekerja menjadi lebih baik.					

**LAMPIRAN 2****IDENTITAS RESPONDEN**

No	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	UMUR	LAMA BEKERJA
1	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
2	Wanita	SMA/SMK	19	KURANG DARI 5 TAHUN
3	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
4	Wanita	SMA/SMK	25	5 - 10 TAHUN
5	Wanita	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
6	Wanita	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
7	Pria	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
8	Wanita	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
9	Wanita	SMA/SMK	24	5 - 10 TAHUN
10	Wanita	SMA/SMK	23	5 - 10 TAHUN
11	Wanita	S-1	25	KURANG DARI 5 TAHUN
12	Wanita	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
13	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
14	Wanita	S-1	26	KURANG DARI 5 TAHUN
15	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
16	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
17	Pria	S-1	30	5 - 10 TAHUN
18	Wanita	SMA/SMK	25	KURANG DARI 5 TAHUN
19	Wanita	SMA/SMK	25	KURANG DARI 5 TAHUN
20	Wanita	S-1	24	KURANG DARI 5 TAHUN
21	Wanita	S-1	27	KURANG DARI 5 TAHUN
22	Wanita	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
23	Wanita	SMP	45	LEBIH DARI 10 TAHUN
24	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
25	Wanita	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
26	Wanita	SMA/SMK	20	KURANG DARI 5 TAHUN
27	Wanita	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
28	Pria	SMP	42	5 - 10 TAHUN
29	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
30	Wanita	SMA/SMK	20	5 - 10 TAHUN
31	Wanita	SMP	45	LEBIH DARI 10 TAHUN
32	Pria	SMA/SMK	27	KURANG DARI 5 TAHUN
33	Wanita	S-1	27	KURANG DARI 5 TAHUN
34	Pria	S-1	35	5 - 10 TAHUN
35	Wanita	SMP	48	LEBIH DARI 10 TAHUN
36	Wanita	S-1	30	KURANG DARI 5 TAHUN
37	Wanita	SMA/SMK	28	KURANG DARI 5 TAHUN
38	Wanita	SMA/SMK	26	5 - 10 TAHUN
39	Wanita	SMA/SMK	27	5 - 10 TAHUN
40	Wanita	SMA/SMK	21	KURANG DARI 5 TAHUN
41	Wanita	SMA/SMK	19	KURANG DARI 5 TAHUN
42	Wanita	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
43	Wanita	SMP	28	5 - 10 TAHUN
44	Wanita	SMA/SMK	31	5 - 10 TAHUN
45	Wanita	SMA/SMK	25	KURANG DARI 5 TAHUN

46	Wanita	SMA/SMK	19	KURANG DARI 5 TAHUN
47	Wanita	SMA/SMK	23	KURANG DARI 5 TAHUN
48	Pria	SMA/SMK	28	KURANG DARI 5 TAHUN
49	Wanita	SMA/SMK	27	5 - 10 TAHUN
50	Wanita	SMP	25	5 - 10 TAHUN
51	Wanita	SMA/SMK	25	KURANG DARI 5 TAHUN
52	Wanita	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
53	Wanita	SMA/SMK	25	KURANG DARI 5 TAHUN
54	Wanita	SMA/SMK	35	5 - 10 TAHUN
55	Wanita	SMP	30	5 - 10 TAHUN
56	Wanita	SMA/SMK	29	5 - 10 TAHUN
57	Wanita	SMP	40	LEBIH DARI 10 TAHUN
58	Wanita	SMA/SMK	28	5 - 10 TAHUN
59	Wanita	SMA/SMK	28	5 - 10 TAHUN
60	Wanita	SMA/SMK	30	5 - 10 TAHUN
61	Wanita	SMA/SMK	34	5 - 10 TAHUN
62	Wanita	SMP	40	LEBIH DARI 10 TAHUN
63	Wanita	SMA/SMK	30	5 - 10 TAHUN
64	Wanita	SMA/SMK	32	LEBIH DARI 10 TAHUN
65	Wanita	SMA/SMK	28	KURANG DARI 5 TAHUN
66	Wanita	SMA/SMK	19	KURANG DARI 5 TAHUN
67	Wanita	SMA/SMK	26	KURANG DARI 5 TAHUN
68	Wanita	SMA/SMK	29	KURANG DARI 5 TAHUN
69	Wanita	SMA/SMK	19	KURANG DARI 5 TAHUN
70	Wanita	SMA/SMK	41	5 - 10 TAHUN
71	Wanita	SMA/SMK	35	5 - 10 TAHUN
72	Wanita	SMA/SMK	30	5 - 10 TAHUN
73	Wanita	SMA/SMK	26	KURANG DARI 5 TAHUN
74	Wanita	SMA/SMK	30	KURANG DARI 5 TAHUN
75	Wanita	SMA/SMK	34	KURANG DARI 5 TAHUN
76	Pria	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
77	Pria	SMA/SMK	24	KURANG DARI 5 TAHUN
78	Pria	SMA/SMK	40	KURANG DARI 5 TAHUN
79	Wanita	SMA/SMK	40	5 - 10 TAHUN
80	Wanita	SMA/SMK	21	KURANG DARI 5 TAHUN
81	Wanita	SMA/SMK	21	KURANG DARI 5 TAHUN
82	Pria	SMA/SMK	20	KURANG DARI 5 TAHUN
83	Wanita	SMA/SMK	20	KURANG DARI 5 TAHUN
84	Wanita	SMA/SMK	20	KURANG DARI 5 TAHUN
85	Wanita	SMA/SMK	23	5 - 10 TAHUN
86	Wanita	SMP	35	5 - 10 TAHUN
87	Wanita	SMA/SMK	24	5 - 10 TAHUN
88	Pria	SMA/SMK	25	5 - 10 TAHUN
89	Wanita	SMA/SMK	21	KURANG DARI 5 TAHUN
90	Wanita	SMA/SMK	22	KURANG DARI 5 TAHUN
91	Wanita	SMA/SMK	20	KURANG DARI 5 TAHUN

**LAMPIRAN 3**

**DATA HASIL PENGISIAN KUESIONER**

No Respo nden	Pelatihan (X1)					Total X1	Disiplin (X2)					Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
6	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
9	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23
13	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
17	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
18	4	4	4	4	4	20	5	3	5	4	4	21
19	4	4	4	4	4	20	5	3	5	4	4	21
20	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
25	4	4	3	4	5	20	5	4	4	4	5	22
26	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
28	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
29	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21
31	5	5	4	3	3	20	4	4	5	5	4	22
32	5	5	3	3	5	21	5	4	4	4	5	22
33	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
34	3	5	5	4	4	21	4	3	4	4	5	20
35	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21



No Respon den	Pelatihan (X1)					Total X1	Disiplin (X2)					Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
36	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22
37	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
38	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22
39	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22
40	4	5	5	4	3	21	4	5	4	4	5	22
41	5	5	4	3	3	20	5	5	4	4	4	22
42	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23
43	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	4	20
44	4	3	4	5	5	21	4	4	5	5	5	23
45	3	5	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
46	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	5	21
47	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
48	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
49	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22
50	5	4	5	3	3	20	4	4	5	4	4	21
51	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	4	23
52	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22
53	3	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23
54	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	4	22
55	4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	4	22
56	3	5	5	5	3	21	5	5	4	4	4	22
57	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
58	5	4	3	3	5	20	5	4	5	5	4	23
59	5	4	5	3	4	21	5	4	4	5	4	22
60	4	4	5	5	2	20	4	4	4	5	5	22
61	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
62	5	4	5	5	2	21	3	4	4	4	5	20
63	4	5	3	5	5	22	4	4	4	5	5	22
64	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
65	5	4	3	5	3	20	5	4	4	5	4	22
66	5	3	5	3	4	20	4	4	5	5	4	22
67	4	4	5	5	3	21	4	5	5	5	4	23
68	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23
69	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22
70	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23

No Respon den	Pelatihan (X1)					Total X1	Disiplin (X2)					Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
71	5	4	4	4	3	20	5	4	5	3	3	20
72	4	5	3	4	5	21	5	4	4	4	4	21
73	5	3	3	4	5	20	5	4	5	4	5	23
74	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	22
75	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	4	21
76	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
77	4	3	5	4	4	20	5	4	4	5	4	22
78	4	5	3	5	3	20	5	4	4	4	4	21
79	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21
80	5	4	3	4	5	21	5	5	5	4	4	23
81	5	3	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
82	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
83	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24
84	4	4	5	4	3	20	5	4	5	5	4	23
85	5	4	3	4	5	21	4	4	5	5	4	22
86	3	4	5	5	4	21	4	5	4	5	4	22
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
88	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
89	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21
90	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
91	5	3	5	4	3	20	4	3	4	5	5	21

No Responden	Lingkungan Kerja (X3)					Total X3	Produktifitas (Y)					Total Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19
6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
7	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22
11	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
12	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23
13	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
15	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22
16	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21
17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22
21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
25	3	4	5	5	4	21	5	4	4	4	3	20
26	2	4	4	5	4	19	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	5	4	21	4	3	5	4	5	21
31	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
32	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	3	20
33	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
34	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	5	21
35	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22

No Responden	Lingkungan Kerja (X3)					Total X3	Produktifitas (Y)					Total Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
36	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
37	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
38	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	5	22
39	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	4	21
40	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21
41	4	5	5	4	3	21	4	4	5	5	4	22
42	4	5	3	4	5	21	5	4	4	4	3	20
43	5	4	5	4	4	22	4	5	5	3	3	20
44	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22
45	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
46	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	4	22
48	5	2	5	5	5	22	5	5	5	5	4	24
49	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21
50	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
51	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22
52	3	3	5	5	5	21	5	5	5	4	4	23
53	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23
54	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	21
55	5	3	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
56	5	5	3	4	3	20	4	4	4	5	4	21
57	5	5	3	3	5	21	5	4	4	4	5	22
58	4	3	4	4	5	20	4	4	5	4	4	21
59	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	4	21
60	2	5	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20
61	5	4	5	3	5	22	4	4	5	4	4	21
62	5	4	5	3	4	21	4	5	4	4	5	22
63	4	4	3	5	5	21	4	5	4	4	3	20
64	3	5	5	4	4	21	5	4	4	5	5	23
65	4	4	5	4	5	22	4	3	5	3	5	20
66	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	4	23
67	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	3	20
68	5	4	4	5	5	23	3	5	3	5	5	21
69	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21
70	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	4	21

No Responden	Lingkungan Kerja (X3)					Total X3	Produktifitas (Y)					Total Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
71	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22
72	5	4	5	4	4	22	4	3	5	5	3	20
73	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20
74	4	5	5	4	4	22	3	4	5	3	5	20
75	4	5	4	4	3	20	4	5	5	3	5	22
76	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22
77	4	4	4	4	5	21	4	3	5	4	5	21
78	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22
79	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
80	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
81	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
82	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
84	4	4	5	5	3	21	4	4	5	4	4	21
85	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
86	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
87	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
88	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24
89	3	4	5	4	4	20	3	4	4	5	4	20
90	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20
91	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21

## LAMPIRAN 4

### UJI VALIDITAS

#### 1. VARIABEL PELATIHAN

		<b>Correlations</b>					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.TTL
X1.1	Pearson Correlation	1	.327	.535	.535	.535	.716 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.356	.111	.111	.111	.020
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.327	1	.612	.612	.612	.755 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.356		.060	.060	.060	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.535	.612	1	.583	.583	.808 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.111	.060		.077	.077	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.535	.612	.583	1	1.000 <sup>**</sup>	.914 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.111	.060	.077		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.535	.612	.583	1.000 <sup>**</sup>	1	.914 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.111	.060	.077	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.TTL	Pearson Correlation	.716 <sup>*</sup>	.755 <sup>*</sup>	.808 <sup>**</sup>	.914 <sup>**</sup>	.914 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.012	.005	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## 2. VARIABEL DISIPLIN

		<b>Correlations</b>					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.TTL
X2.1	Pearson Correlation	1	.802**	.583	.802**	.802**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.005	.077	.005	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.802**	1	.802**	1.000**	1.000**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.583	.802**	1	.802**	.802**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.077	.005		.005	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.802**	1.000**	.802**	1	1.000**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.802**	1.000**	.802**	1.000**	1	.985**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.TTL	Pearson Correlation	.856**	.985**	.856**	.985**	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

### 3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

		<b>Correlations</b>					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.TTL
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.408	.408	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.242	.242	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.408	.408	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.242	.242	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.408	.408	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.242	.242	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.408	.408	.408	1	1.000**	.722*
	Sig. (2-tailed)	.242	.242	.242		.000	.018
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.408	.408	.408	1.000**	1	.722*
	Sig. (2-tailed)	.242	.242	.242	.000		.018
	N	10	10	10	10	10	10
X3.TTL	Pearson Correlation	.926**	.926**	.926**	.722*	.722*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.018	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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



#### 4. VARIABEL PRODUKTIVITAS

		<b>Correlations</b>					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.TTL
Y.1	Pearson Correlation	1	.667*	.456	.408	.535	.779**
	Sig. (2-tailed)		.035	.185	.242	.111	.008
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.667*	1	.456	.408	.802**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.035		.185	.242	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.456	.456	1	.447	.488	.711*
	Sig. (2-tailed)	.185	.185		.195	.153	.021
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.408	.408	.447	1	.655*	.742*
	Sig. (2-tailed)	.242	.242	.195		.040	.014
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.535	.802**	.488	.655*	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.111	.005	.153	.040		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y.TTL	Pearson Correlation	.779**	.844**	.711*	.742*	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.021	.014	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## LAMPIRAN 5

### UJI RELIABILITAS

#### 1. VARIABEL PELATIHAN

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	5

#### 2. VARIABEL DISIPLIN

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.962	5

#### 3. VARIABEL LINGKUNGAN

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	5

#### 4. VARIABEL PRODUKTIVITAS

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.850	5

**LAMPIRAN 6**

**TABEL r**

	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 1999

LAMPIRAN 7

TABEL t

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 81 – 120)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 8

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## LAMPIRAN 9

### LEMBAR BIODATA

Nama : HENNY YULIANE

Tempat, Tanggal Lahir : Purworejo, 4 Juli 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Sorogenen, RT 01/04, Desa Kalijambe, Kec.  
Bener, Kab. Purworejo

Status Pernikahan : Menikah

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa

Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan : SD N Kalijambe tahun 2003-2009  
SMP N 19 Purworejo tahun 2009-2012  
SMK N 3 Purworejo tahun 2012-2015



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 099/A.I/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E.,M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/ c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/ c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Henny Yuliane  
NIM : 16.51.0011  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sewing Di PT. Samkyung Jaya Garments.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	20 November 2019	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	2 Desember 2020	
3	Instrumen penelitian	5 Februari 2021	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	22 Februari 2021	
5	Pengumpulan Data	2 Maret 2021	
6	Analisis Data	22 Juli 2022	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	7 September 2022	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E.,M.Si

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE., MM



Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 153/A.III/6/IX/2022 tanggal 28 bulan September tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina TK.I/ IVb  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E.,M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/ c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/ c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Henny Yuliane

N I M : 16.51.0011

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sewing di PT. Samkyung Jaya Garments.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,2 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM Hj. Tjiptowati Endang Irianti, S.E., M.Si Nunuk Supraptini, SE., MM

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,  
  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si





## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HENNY YULIANE  
NIM : 16.51.0011  
Jurusan : SI Manajemen MSDM  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas  
Kerja Karyawan Bagian *Sewing* Di PT. Samkyung  
Jaya Garements

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 3 Oktober 2022  
Yang menyatakan,



**Henny Yuliane**  
**NIM 16.51.0011**