

X10-00k: 6035

Copy : 1

D
6000-314.
urr
p

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DESAIN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SURYA JAYA -
HONDA MITRA CIJANTUNG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik
Program Pendidikan Diploma IV pada Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Oleh:

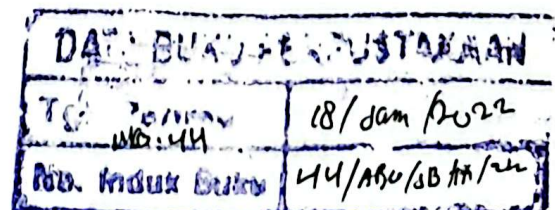
Annisa Ur-rohmah

1716139

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I**

JAKARTA

2020



LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DESAIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN DEALER PT HONDA MITRA SURYA JAYA CIJANTUNG**

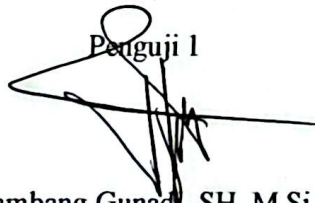
Disusun Oleh:

Nama : Annisa Ur-rohmah
NIM : 1716139
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Senin Tanggal 02 November 2019

Menyetujui,

Penguji 1



Bambang Gunadi, SH, M.Si

NIP : 195807201984031002

Penguji 2



Drs. Marison Sitorus, MM

NIP : 196306201989031003

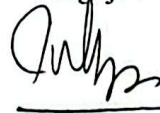
Penguji 3



Ir. Djodi Hidayat, MBA

NIP : 195907081984031001

Penguji 4



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP : 198607262014021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP : 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Ur-rohmah
NIM : 1716139
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DESAIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SURYA JAYA – HONDA MITRA CIJANTUNG

- Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survey lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industry.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan seperti diatas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 25 Oktober 2020
Yang Membuat Pernyataan

Materai 6000

Annisa Ur-rohmah

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DESAIN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA SURYA JAYA – HONDA MITRA CIJANTUNG

Disusun Oleh:

Nama : Annisa Ur-rohmah

NIM : 1716139

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta.

Jakarta, 15 September 2020

Menyetujui,



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP : 198607262014021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP : 198607262014021001

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	: Annisa Ur-rohmah
NIM	: 1716139
Judul TA	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dealer Honda Mitra Cijantung
Pembimbing	: Bpk. Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
01/05/2020	BAB I	Pengajuan Bab I	
06/06/2020	BAB I-II	ACC Bab I dan pengajuan Bab II	
18/06/2020	BAB II-III	ACC Bab II dan pengajuan Bab III	
20/07/2020	BAB III	Revisi Bab III	
02/08/2020	BAB III	Perbaikan Bab III	
02/10/2020	BAB I-III	Pengajuan revisi seminar Bab I-III	
05/10/2020	BAB IV	Pengajuan Bab IV	
17/10/2020	BAB IV-V	Perbaikan Bab IV dan Pengajuan Bab V	
25/10/2020	BAB IV-V	ACC Bab IV dan Perbaikan Bab V	
31/10/2020	BAB V	ACC Bab V	

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP.198607262014021001

Pembimbing



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP.198607262014021001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kaitan antara lingkungan kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Honda Surya Jaya Cijantung, Honda Mitra dengan jumlah sampel 73 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dan informasi dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik pengolahan data menggunakan korelasi dan regresi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,539 + 0,384X_1 + 0,675X_2 + 0,273X_3$. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, variabel desain kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, Regresi Linier Tiga Prediktor.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tugas Akhir berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dealer PT Honda Surya Jaya – Honda Mitra Cijantung” ini merupakan salah satu persyaratan yang harus diselesaikan oleh mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) program D4 di Politeknik STMI Jakarta.

Penulis menyadari bahwa terlaksananya penulisan Tugas Akhir ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan, kerjama, saran serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada:

- Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya berupa kesehatan dan rezeki kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Orang tua dan kedua adik yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
- Bapak Dr. Mustofa, S.T., M.T. selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) dan selaku dosen pembimbing atas ilmu, bimbingan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Ibu Angelia Merdiyanti, S.TP, MM. selaku Sekertaris Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
- Bapak Bambang Gunadi, SH, M.Si, bapak Drs. Marison Sitorus, MM dan bapak Ir. Djodi Hidayat, MBA selaku tim penguji atas saran dan masukan dalam memperbaiki Tugas Akhir ini.

- Seluruh dosen Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan guna menambah pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
- Rekan-rekan seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) angkatan 2016 yang telah memberikan saran kepada penulis selama menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Para karyawan Honda Mitra Cijantung yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
- Ari Pratama sebagai *partner* yang tak henti-hentinya memberikan semangat serta dukungan kepada peneliti.
- Sulis, Nur Putri, Cinta, Monitha, Anggy, Fayed sebagai sahabat yang selalu memberikan semangat dan perhatiannya kepada peneliti dalam menyusun tugas akhir ini.

Dan seluruh pihak yang tak dapat penulis sebutkan namanya namun juga turut serta telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari Tugas Akhir ini. Penulis berharap, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca.

Jakarta, 13 Oktober 2020

Annisa Ur-rohmah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Masalah	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.1.3 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	19
2.3 Desain Kerja	20
2.3.1 Tujuan Desain Kerja	22
2.3.2 Indikator Desain Kerja	22
2.4 Budaya Organisasi	24
2.4.1 Manfaat Budaya Organisasi	26
2.4.2 Indikator Budaya Organisasi	27

2.5	Produktivitas Kerja	28
2.5.1	Faktor Yang Mempengaruhi	29
2.5.2	Pengukuran Produktivitas Kerja	31
2.5.3	Indikator Produktivitas Kerja	33
2.6	Kerangka Berfikir	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.2.1	Jenis Data	34
3.2.2	Sumber Data	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5	Variabel Penelitian.....	38
3.6	Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran	38
3.6.1	Instrumen Penelitian	38
3.6.2	Skala Pengukuran	39
3.7	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
3.7.1	Lingkungan Kerja	39
3.7.2	Desain Kerja	40
3.7.3	Budaya Organisasi	40
3.7.4	Produktivitas Kerja	40
3.8	Kerangka Konseptual (Hipotesis).....	45
3.8.1	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	46
3.8.2	Pengaruh Desain Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	46
3.8.3	Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	47
3.9	Teknik Analisis Data.....	50

3.9.1 Uji Validitas Data	50
3.9.2 Uji Reliabilitas Data.....	51
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.9.4 Analisis Regresi.....	54
3.9.5 Uji Hipotesis Penelitian	56
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	58
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.1 Profil Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi	59
4.1.3 Sejarah Perusahaan	59
4.1.4 Struktur Organisasi	61
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	61
4.2.1 Menurut Jenis Kelamin	62
4.2.2 Menurut Usia.....	62
4.2.3 Menurut Pendidikan Terakhir.....	63
4.2.4 Menurut Lama Bekerja	63
4.2.5 Menurut Bagian Divisi.....	64
4.2.6 Penentuan Range Analisis Deskriptif	65
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	66
4.3.2 Deskripsi Variabel Desain Kerja	67
4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	68
4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	69
4.4 Uji Validitas Data	71
4.5 Uji Reliabilitas Data.....	81
4.5.1 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Melalui Perhitungan Manual	81
4.5.2 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Desain Kerja Melalui Perhitungan Manual	83
4.5.3 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Melalui Perhitungan Manual	84

4.5.4 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Melalui Perhitungan Manual	86
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.6.1 Uji Normalitas	88
4.6.2 Uji Multikolonieritas.....	89
4.6.3 Uji Heterokedastisitas	90
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
4.8 Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda.....	100
4.9 Koefisien Determinasi.....	101
4.10 Uji Hipotesis Penelitian.....	102
4.10.1 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)	102
4.10.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	104
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	106
5.1 Pembahasan Uji Instrumentasi	106
5.1.1 Uji Validitas	106
5.1.2 Uji Reliabilitas	107
5.2 Asumsi Klasik.....	108
5.2.1 Uji Normalitas	108
5.2.2 Uji Multikolinieritas.....	109
5.2.3 Uji Heterokedastisitas	109
5.3 Analisis Regresi dan Korelasi	111
5.3.1 Analisis Regresi Berganda	111
5.3.2 Analisis Korelasi Berganda	112
5.4 Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Berganda Antara Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Variabel Terikat Y	114
5.5 Koefisien Determinasi.....	114
5.6 Uji Hipotesis.....	115
5.6.1 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T).....	115
5.6.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	116
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	117
6.1 Kesimpulan.....	117

6.2 Saran.....	118
6.2.1 Bagi Perusahaan	118
6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	119
DAFTAR PUSTAKA	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas Penjualan Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam unit)	3
Gambar 1.2 Produktivitas <i>Service</i> Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam unit)	4
Gambar 3.1 Model Penelitian Mencangkup Hubungan Antar Variabek	45
Gambar 4.1 Logo Honda.....	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Honda Mitra Cijantung.....	61
Gambar 4.3 <i>Normal Probability Plot</i>	88
Gambar 4.4 Diagram Uji T (Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja...)	103
Gambar 4.5 Diagram Uji T (Desain Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	103
Gambar 4.6 Diagram Uji T (Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja..)	104
Gambar 4.7 Diagram Uji F.....	105
Gambar 5.1 Hasil Uji <i>Normal Probabilitu Plot</i>	108
Gambar 5.2 Hasil Uji One Sample Kolmogrov Smirnov.....	108
Gambar 5.3 Hasil Uji Scatterplot SRESID dan ZPRED.....	110
Gambar 5.4 Hasil Konstelasi Penelitian.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Produktivitas Penjualan Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam rupiah).....	10
Tabel 1.2 Produktivitas Service Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam rupiah)	5
Tabel 1.3 Fasilitas-fasilitas di <i>dealer</i> Honda Mitra Surya Jaya	6
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	39
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Divisi.....	64
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Rata-Rata Responden.....	65
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Perhitungan Skor.....	66
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Desain Kerja dan Perhitungan Skor.....	67
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi dan Perhitungan Skor.....	68
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja dan Perhitungan Skor.....	69
Tabel 4.11 Uji Validitas Manual Lingkungan Kerja	71
Tabel 4.12 Uji Validitas Manual Desain Kerja.....	73
Tabel 4.13 Uji Validitas Manual Budaya Organisasi.....	75
Tabel 4.14 Uji Validitas Manual Produktivitas Kerja.....	78
Tabel 4.15 Uji Validitas SPSS.....	80
Tabel 4.16 Data Uji Reliabilitas X1	81
Tabel 4.17 Data Uji Reliabilitas X2.....	83

Tabel 4.18 Data Uji Reliabilitas X3.....	84
Tabel 4.19 Data Uji Reliabilitas Y.....	86
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	90
Tabel 4.23 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi.....	91
Tabel 4.24 Hasil Uji T.....	102
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	106
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	107
Tabel 5.3 Hasil Uji Mulikolinieritas.....	109
Tabel 5.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	110
Tabel 5.5 Hasil Regresi Variabel.....	111
Tabel 5.6 Hasil Uji Korelasi Variabel.....	112
Tabel 5.7 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	113
Tabel 5.8 Hasil Koefisien Determinasi.....	114
Tabel 5.9 Hasil Uji F.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan ekonomi Indonesia lebih rendah hal ini dibuktikan dengan Badan Pusat Statistik (BPS) yang merilis pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 5,02% secara tahunan (year on year) sepanjang 2019. Angka itu lebih rendah dibandingkan pada tahun 2018 sebesar 5,17%. Adapun pertumbuhan ekonomi pada kuartal IV 2019 juga mengalami perlambatan sebesar 4,97% dibanding kuartal IV 2018 sebesar 5,17%. Begitu pun jika dibandingkan dengan kuartal III 2019 sebesar 5,12%.

Memburuknya tingkat perekonomian Indonesia salah satunya dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Untuk mendorong ekonomi yang lebih pesat, penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut data HDI kualitas sumber daya manusia Indonesia masih berada di peringkat menengah jika dibandingkan negara tetangga. Bappenas menyebutkan Indeks Modal Manusia atau Human Capital Index (HCI) Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain. Tak hanya dibandingkan dengan negara maju, Indonesia bahkan tertinggal jauh dari negara-negara Asean. Indeks modal manusia Indonesia sebesar 0,53 atau berada pada peringkat 87 dari 157 negara.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik terdiri dari teknis maupun manajerial. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. (Siagian, Manajemen Strategik, 2002)

Pelayanan bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa turut mengalami persaingan, sehingga setiap usaha berusaha memberikan layanan terbaik, hal ini berdampak pada jumlah penjualan kendaraan sebagaimana informasi dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) yang merevisi target penjualan mobil domestik 2019. Pada awal 2019 lalu GAIKINDO memasang 1,15 juta unit, tapi dengan adanya perlambatan hingga sebesar 12% dibanding tahun sebelumnya. Target tersebut menjadi 1 juta unit. (Novelino, 2019)

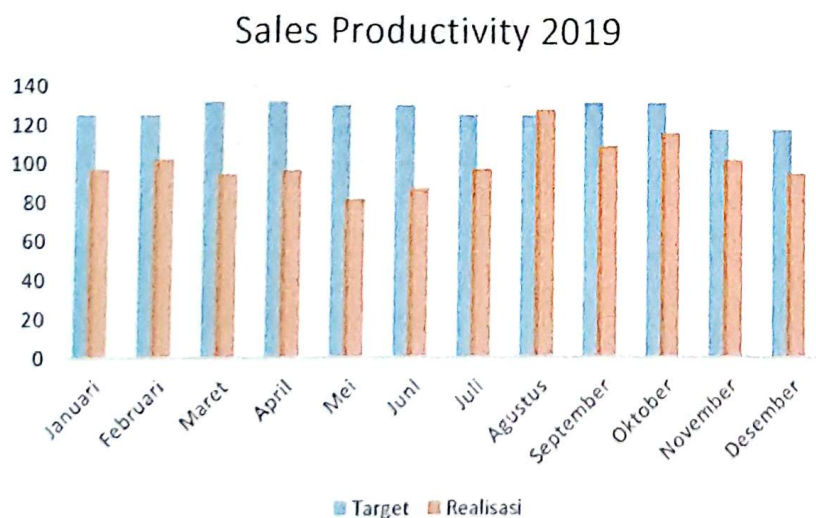
Kebutuhan sarana transportasi bagi sebagian masyarakat sangat tinggi terbukti data dari Korps Lalu Lintas Kepolisian Republik Indonesia (Korlantas Polri) tahun 2019 menunjukkan pertumbuhan jumlah kendaraan bermotor berjenis Mobil Penumpang, Mobil Bus dan Mobil Barang di Indonesia sejumlah 26.757.713 unit kendaraan (sumber : Badan Pusat Statistik tahun 2019). Dengan besarnya jumlah dan pangsa pasar kendaraan bermotor menyebabkan Honda Prospect Motor mendirikan dealer resmi Honda ke-46 yaitu Honda Surya Jaya Cijantung (HSJC) di area Jabodetabek pada tahun 2017.

PT Honda Surya Jaya Cijantung (HSJC) adalah perusahaan yang bergerak pada industri otomotif yang tergabung dalam Honda Mitra Grup (HMG). HMG adalah salah satu *dealer* VSP resmi Honda yang berfokus pada penjualan mobil Honda dan *spare part*. Selain itu HSJC juga melayani jasa *service* mobil Honda sebagai bentuk *responsibility* terhadap *after sales* nya. Karyawan HSJC dituntut untuk lebih produktif dalam bekerja untuk dapat memenangkan persaingan antar sesama dealer di Jakarta. Total sumber daya manusia atau karyawan PT Honda Surya Jaya Cijantung adalah 73 orang baik dari *Sales Division*, *Service Division* dan *Sparepart Division*.

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai *asset* perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi. (Handoko, 2003). Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah

melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.

Rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua perusahaan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya terjadi pemborosan sumber daya dan tidak tercapainya target, baik secara individual maupun kelompok. Produktivitas dipandang sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dimana output adalah hasil penjualan yang dicapai perbulan sedangkan input adalah jumlah karyawan perbulan. Untuk menggambarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut, berikut adalah tabel produktivitas pada divisi sales PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung pada tahun 2019.



Gambar 1.2 Produktivitas Penjualan Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam unit)

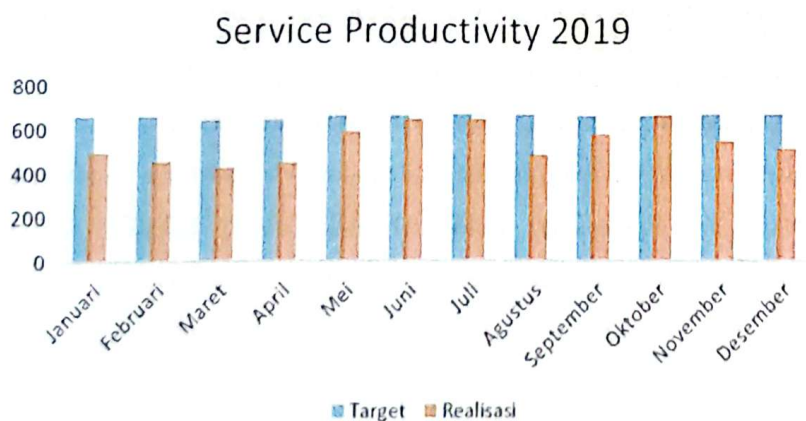
Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2019)

Tabel 1.2 Produktivitas Penjualan Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam rupiah)

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah Sales	28	30	30	30	30	31	31	31	31	31	30	30
Target	125	125	132	132	130	130	125	125	132	132	118	118
Realisasi	97	102	94	96	81	87	97	128	109	116	102	95
Presentase	78%	82%	71%	73%	62%	67%	78%	102%	83%	88%	86%	81%

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2019)

Tabel diatas menunjukkan pengaruh penambahan jumlah salesman tidak selalu berdampak langsung terhadap total penjualan perusahaan. Produktivitas rata-rata karyawan khususnya Divisi *Sales* bulan Maret dan Mei menurun sebesar 11% dari bulan sebelumnya, serta bulan September menurun sebesar 20% dari bulan Agustus.



Gambar 3.4 Produktivitas *Service* Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam unit)

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2019)

Tabel 5.6 Produktivitas Service Mobil Honda di PT Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2019 (dalam rupiah)

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah Mekanik	10	9	9	10	10	10	10	9	9	9	9	9
Target	658	658	642	642	658	658	664	664	658	658	667	667
Realisasi	497	458	427	448	589	642	642	482	576	664	547	509
Presentase	76%	70%	67%	70%	90%	98%	97%	73%	88%	101%	82%	76%

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2019)

Tabel diatas menunjukkan pengaruh penambahan/pengurangan jumlah mekanik tidak selalu berdampak langsung terhadap total pendapatan *service* perusahaan. Pengurangan mekanik pada bulan Februari dan Agustus mempengaruhi penurunan produktivitas sebesar 6% dan 24%. Serta penambahan mekanik pada bulan April mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 3%. Kemudian terjadi penurunan pada bulan November – Desember, ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan pada Divisi Service menurun secara signifikan selama 2 (dua) bulan terakhir.

Berhubung karena *sales* dan *aftersales* adalah *core business* dari PT Honda Mitra Surya Jaya cabang Honda Mitra Cijantung, maka penurunan produktivitas karyawan divisi *sales* dan *service* mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan. Tingkat produktivitas karyawan berpengaruh pada pendapatan perusahaan. Semakin banyak karyawan menjual kendaraan Honda dan semakin tinggi intensitas mekanik memberikan jasanya maka semakin tinggi pendapatan yang di terima oleh perusahaan, begitupun sebaliknya semakin sedikit karyawan menjual kendaraan Honda dan semakin rendah intensitas mekanik memberikan jasanya maka semakin rendah pendapatan yang diterima oleh perusahaan.

Kurangnya produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi. Jika lingkungan kerja baik, dalam artian nyaman, aman dan saling mendukung di antara karyawan maka hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat mencapai bahkan melampaui target perusahaan. (Kumbadewi, Suwendra, & Agus J, 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan, dengan demikian produktivitas karyawan dapat dicapai secara maksimal dan pendapatan perusahaan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya. Sedangkan setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. (David, K dan Newstrom, J.W, 1985). Dengan demikian perusahaan harus dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Refi Chemical Industri oleh (Putra, 2016).

Lingkungan kerja pada Honda Mitra Cijantung dapat dilihat dari fasilitas-fasilitas yang ada sebagai berikut:

Tabel 7.8 Fasilitas-fasilitas di *dealer* Honda Mitra Surya Jaya

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1	Komputer/Laptop	20	Baik
2	Telepon	16	Baik
3	Jaringan Internet	1	Sedang
4	Printer	5	Baik
5	TV	4	Baik
6	Pendingin Ruangan/AC	10	Baik
7	Kantin	1	Baik
8	Toilet	4	Sedang
9	Musolah	1	Kurang Baik
10	Dapur	1	Kurang Baik
11	Parkir	1	Baik
12	Smoking Area	1	Sedang
13	Mobil Operasional	2	Baik

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui fasilitas pada Honda Mitra Cijantung belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti dapur dan musolah. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu jaringan internet, toilet dan *smoking* area. Selain itu tidak semua karyawan difasilitasi komputer seperti pada bagian Sales yang hanya terdapat 1 komputer dan

printer, terkadang jadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan produktivitas, setiap organisasi perlu memberi perhatian khusus pada karyawan. Dapat berupa desain atau redesain pekerjaan agar produktivitas pegawai meningkat. Rendahnya produktivitas karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; kejenuhan saat bekerja, karyawan merasa pekerjaannya kurang berarti, pekerjaan yang dilakukan biasa-biasa saja atau pekerjaan tersebut terlalu mudah. Keadaan tersebut menuntut adanya perubahan dalam desain kerja karyawan. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang akan dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan harus disepakati oleh karyawan dengan atasan. Dengan begitu akan mendorong produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan, yang dicerminkan dalam kenaikan produktivitas. Sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh desain kerja terhadap produktivitas kerja pegawai oleh (Gufron, Pengaruh Desain Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja dan desain kerja, budaya organisasi diduga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut *Corporate Value* di Honda Mitra Surya Jaya Cijantung:

M = *Maximizing Market Share and Profit* (Memaksimalkan Market Share dan Laba)

I = *Integrity* (Integritas, Dapat di Percaya)

T = *Team Work* (Kerja Sama Tim)

R = *Reliable* (Dapat di Andalkan)

A = *Advance* (Berpikir Selangkah Lebih Maju)

Jika budaya organisasi baik, perusahaan menanamkan nilai-nilai budaya yang positif, serta pimpinan divisi dapat dijadikan contoh atau *role model* bagi bawahannya maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas

kerja karyawan oleh (Primadhania, 2012) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mitra Surya Jaya – Dealer Honda Mitra Cijantung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang berikut, rumusan masalah pada tugas akhir adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y)?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial Desain Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y)?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y)?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y).
2. Penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh signifikan secara parsial Desain Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y).

3. Penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y).
4. Penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan:

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Selain itu memberikan masukan berupa saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja dan memperbaiki budaya dalam organisasi agar meningkatkan produktivitas karyawan di masa mendatang.

2. Bagi Politeknik STMI Jakarta:

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca:

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar melalui penulisan ini, pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang mungkin dapat memenuhi kebutuhan informasi pembaca atau menjadikannya sebagai bahan referensi.

1.5 Batasan Masalah

Adapun untuk pembatasan masalah, penulis hanya meneliti sebatas:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *dealer* Honda Surya Jaya Cijantung (Y).
2. Penelitian ini dilaksanakan di PT Honda Surya Jaya Cijantung di Jl. Raya Bogor KM 26 No. 21, Ciracas, Jakarta Timur.
3. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2020 s/d Oktober 2020.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Honda Surya Jaya Cijantung.
5. Menggunakan metode Regresi Linier Berganda.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisikan dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada. Teori-teori yang akan dibahas adalah teori sumber daya manusia, lingkungan kerja, desain kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data. Serta berisikan langkah-langkah yang dilakukan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada.

BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisi data.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diperlukan oleh PT Honda Surya Jaya Cijantung serta penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Ndrah dalam (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, 2009) sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Werther & Davis, 1996) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi,

misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018).

Jadi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pentingnya sumber daya manusia yang mempunyai potensi *intelligence*, *creativity* dan *imagination* dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Bateman, Thomas & Scott dalam (Purnomo & Abdillah, 2014) beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Dengan menjalankan tugas seperti membuat target, membuat rencana kegiatan yang dibutuhkan untuk pencapaian target, mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya, dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, maka fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan atau pekerja untuk melakukan kegiatan tugasnya masing-masing, pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.

3) Penggerak (*Actuating*)

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak (*actuating*) dari pimpinan atau manajer.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan (*controlling*) sangat menentukan. Karena sifat manusia cenderung mengabaikan, maka fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat. Agar kegiatan organisasi atau perusahaan itu dapat berjalan sesuai dengan rencana, disamping itu pengawasan juga berfungsi untuk pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.1.3 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Mendesain organisasi.
2. Mengatur cara dan sistem penilaian kinerja masing-masing karyawan.
3. Mengatur para karyawan.
4. Mengembangkan potensi karyawan dan organisasi.
5. Mengatur sistem asas manfaat, penghargaan dan juga tingkat kepatuhan karyawan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Menurut Neo (dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2018:6), *Human Resources Management refers to the policies, practise and system that influence employes' behaviour, attitudes, and performance.*

Yang artinya Neo menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut (Nitisemito, 2010, p. 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Danang Sunyoto (2012:43) menegaskan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain." Sedangkan menurut (Siagian, 2014, p. 56) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/ II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja - Suatu Tinjauan dari Aspek atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya, 2011, p. 28) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman yang berdampak pada produktif kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I, 2014, p. 57), mengatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (*Non-Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja sangat luas cangkupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja di perusahaan tersebut.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi

hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebab karyawan merupakan asset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diperguruan terbagi ke dalam dua dimensi menurut (Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I, 2014, p. 59), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

c. Fasilitas

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

d. Tersedianya sarana angkut

Tersediannya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja nonfisik 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 instrik di antara sesame 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 dijaga 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.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014, p. 103) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan

mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, kondisifitas sesame rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi asset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

2.3 Desain Kerja

Menurut Sunarto dan Sahedhy Noor (2003) desain pekerjaan (*job design*) adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Sedangkan menurut, Moorhead (2006:174) menyatakan bahwa desain pekerjaan adalah bagaimana organisasi mendefinisikan dan menyusun pekerjaan-pekerjaan.

Desain kerja merupakan cara-cara yang digunakan manajemen dalam mengembangkan pekerjaan (Luthans, *Organizational Behavior - an Evidence Based Approach Sixth Edition*, 1992, p. 346). Sedangkan menurut (Mondy, 2008, p. 121) desain kerja adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai dalam menjalankan tugas-tugas dan cara pekerjaan bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.

Menurut (Daft, 2010, p. 282), "*job design includes the assignment of goals and tasks to be accomplished by employees*". Desain kerja merujuk pada penyerahan tujuan dan tugas yang harus dilakukan karyawan. Para manajer secara sadar mengubah desain kerja untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan atau juga secara tidak sadar memengaruhi desain kerja

melalui pengenalan teknologi baru. Sedangkan menurut Schermerhorn (2010:313), menjelaskan, "*job design is the allocation of specific work tasks to individuals and groups*". Menurut pengertian ini, desain kerja berarti pengalokasian tugas-tugas khusus untuk individu dan kelompok.

Griffin (2013:126) dalam (Gufon & Mukhtar, 2018), mendefinisikan, "*job design can be defined as how organization define and structure job*". Artinya, desain kerja adalah bagaimana organisasi mendefinisikan menstrukturkan pekerjaan. Seperti diketahui, pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja yang mereka lakukan. Di sisi lain, pekerjaan yang dirancang buruk dapat merusak motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

Menurut (Robbins & Coulter, 2014, p. 539) "*job design is the way tasks are combined to form complete jobs*". Desain kerja adalah cara mengkombinasikan beberapa tugas-tugas untuk melengkapi suatu pekerjaan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mondy (2014:205), menyatakan bahwa "*job design is the process of determining the specific tasks to be performed, the methods used in performing these tasks, and how the job relates to other work in organization*". Desain kerja adalah proses penentuan tugas-tugas tertentu untuk melakukan sesuatu, metode yang digunakan dalam melakukan tugas-tugas tersebut dan bagaimana pekerjaan tersebut yang berhubungan dengan pekerjaan yang lain dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa desain kerja adalah penetapan dan pengorganisasian tugas-tugas tertentu, metode yang di pakai untuk menjalankan tugas-tugas serta bagaimana pekerjaan tersebut berikaitan dengan pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi.

2.3.1 Tujuan Desain Kerja

Menurut (Fajar & Heru, 2015) tujuan desain pekerjaan secara keseluruhan adalah untuk menghasilkan penugasan-penugasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pribadi pelaksana pekerjaan (*jobholder*). Kunci sukses desain pekerjaan adalah menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pelaksana pekerjaan.

Agar dapat mencapai tujuan desain kerja maka perlu diperhatikan hal-hak dalam mendesain sebuah pekerjaan (Cushway dan Lodge, 2002) yaitu bahwa pekerjaan harus:

1. Memberikan keragaman dalam hal jenis pekerjaan yang dilaksanakan, langkah, lokasi dan sebagainya.
2. Memungkinkan orang mendapatkan umpan balik langsung dari hasilnya.
3. Menyediakan ruang lingkup bagi perkembangan dengan memberi kemungkinan pekerjaan menjadi lebih besar saat karyawan yang menanganinya menjadi lebih ahli dan berpengetahuan.
4. Mempunyai tujuan dan output yang jelas.
5. Mempunyai alur-alur pekerjaan yang jelas.
6. Memberi kemungkinan mengawasi output pekerjaan dan tahap penyelesaiannya.
7. Memberi peluang untuk mengemukakan pendapat dan menyarankan perubahan-perubahan pada proses pekerjaan.
8. Didukung oleh tingkat sumber daya dan proses yang efektif.

2.3.2 Indikator Desain Kerja

Menurut (Luthans, 2006, p. 560) disebutkan bahwa terdapat lima pendekatan terhadap desain kerja. Dimulai dari pekerjaan teknik, pengayaan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, proses informasi social dan karakteristik pekerjaan. Pendekatan karakteristik pekerjaan atau lebih dikenal dengan *Job*

Characteristic model ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Dimensi karakteristik pekerjaan tersebut sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan (*Variety of skill*) yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda, sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
2. Identitas tugas (*Identity of the task*) yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Signifikansi tugas (*Significance of the task*) yaitu sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan suatu pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (*Autonomy*) yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar pada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
5. Umpan balik (*Feedback*) yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya. Serta umpan balik dibagi menjad dua sumber yaitu umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

Dalam hal ini, keanekaragaman keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti yaitu keadaan kognitif dimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga. Otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab berarti yaitu keadaan dimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Dan umpan balik membuahakan pengetahuan terhadap hasil yaitu berarti dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka. Bila ketiga keadaan psikologis ini semakin terlihat,

maka karyawan semakin merasa nyaman dengan dirinya sendiri ketika menunjukkan kinerja yang baik (Luthans, 2006, p. 564).

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku.

Sedangkan menurut (Achmad, 2015, p. 236) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Karena dengan budaya organisasi yang kuat akan mendorong kinerja perusahaan dan produktivitas, efektivitas, efisiensi dan kualitas perusahaan sehingga perusahaan akan mencapai kesuksesan.

Menurut Wagner dan Hollenbeck dalam (Tampubolon, 2012, p. 227) budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjaga stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi.

Menurut (Kurniawan, 2016, p. 30) bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku individu serta sebagai sistem nilai kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi produktivitas karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990) dalam (Sutrisno, 2018) karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

- 1) Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjwai pada para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak tampak
- 2) Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak
- 3) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi

- 4) Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesetaraan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan
- 5) Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi
- 6) Para anggota merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya yang sangat rewarding
- 7) Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan
- 8) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku, kinerja organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya
- 9) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok

2.4.1 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins dalam (Sutrisno, 2018, p. 18) adalah sebagai berikut:

- a) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya

di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

2.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (dalam Adamy Marbawi, 2016:31) mengutip “a definition of organization culture refers to system of shared meaning held members that distinguishes the organization from other organization. Seven primary characteristics seen to capture the essence of an organization's culture” terdapat tujuh karakteristik utama dalam budaya organisasi:

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (*Innovation and Risk Taking*)
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada Hal-hal Rinci (*Attention to Detail*)
Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)
Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi pada Orang (*People Orientation*)
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi Tim (*Team Orientation*)
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) Keagresifan (*Aggressiveness*)
Sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas (*Stability*)
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila semua indikator dari budaya organisasi dapat terpenuhi, maka suatu budaya organisasi yang tinggi dan kuat akan dapat dibentuk didalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun jasa.

2.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Menurut Danang Sunyoto dalam (Yusuf, 2016, p. 282) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja.

Menurut Mulyadi (2015:100) Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya juga akan naik. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009, p. 57) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Menurut Yunarsih dan Suwatno (2016:156) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian di atas, produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Tohardi, 2002, p. 452) dalam penelitian (Indrajaya & Adnyani, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

1. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
2. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

3. Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
4. Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.
5. Manajemen, maksud manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.
6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatankarier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
9. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Berdasarkan pendapat tersebut kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan mutu pekerjaan dan produktivitas kerja.

2.5.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005:262).

Menurut (Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja - Suatu Tinjauan dari Aspek atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya, 2011, p. 208) metode pokok pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat

dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja - Suatu Tinjauan dari Aspek atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya, 2011, p. 206) produktivitas dikatakan meningkat apabila:

- a. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
- b. Volume/kuantitas keluaran tidak bertambah akan tetapi masukannya berkurang.
- c. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukannya juga berkurang.
- d. Jumlah masukan bertambah asalkan volume/kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda.

Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Menurut (Afandi, 2016, p. 78) manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.

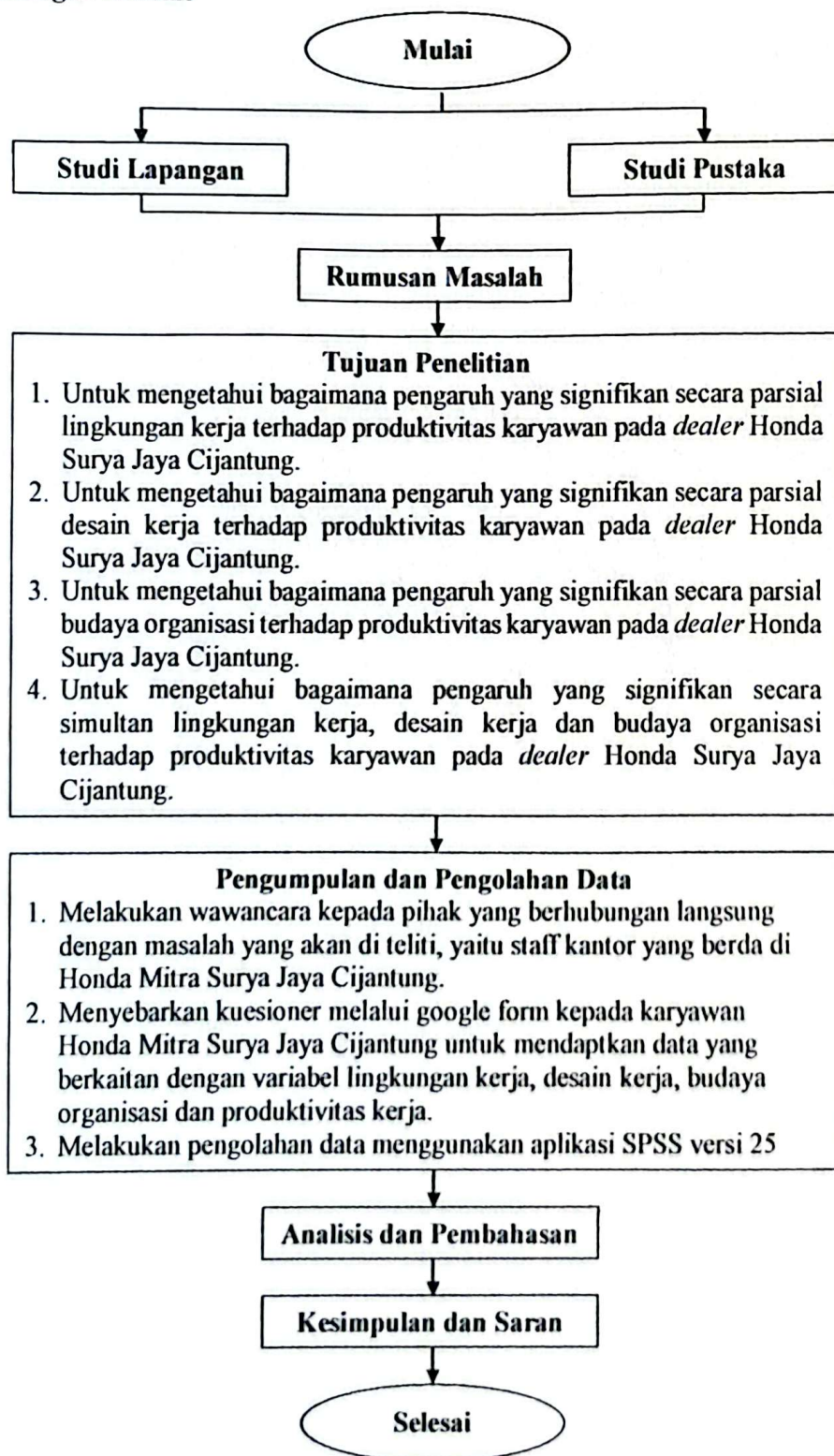
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Afandi, 2016, p. 76) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.6 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif kuantitatif dalam bentuk kausal. Lokasi dalam penelitian ini, penulis akan meneliti PT. Mitra Honda Surya Jaya Cijantung yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM 26 No. 21, Ciracas, Jakarta Timur. Waktu penelitian dari bulan Mei 2020 s/d Oktober 2020. Berikut ini merupakan tabel jadwal penelitian dari awal hingga akhir penyusunan laporan Tugas Akhir:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	2020											
		Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan dan Pengajuan Proposal Penelitian												
2	Penyusunan BAB I-III												
No.	Kegiatan	Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3	Revisi Tugas Akhir												
4	Seminar Tugas Akhir												
5	Revisi Tugas Akhir												
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data												
7	Penyusunan BAB IV-VI												
8	Sidang Tugas Akhir												

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah, sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang menunjukkan fakta. Data juga merupakan kumpulan fakta, angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya, sehingga dapat digunakan sebagai

dasar untuk menarik kesimpulan. Disebabkan data hampir ada di segala aspek kehidupan maka tidak mengherankan bahwa data dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis. Terdapat banyak parameter pengelompokan data, misalnya dikelompokkan dengan berdasarkan sifatnya, dengan berdasarkan sumber atau darimana data itu berasal, dengan berdasarkan waktu pengambilan dan masih banyak lagi. Dalam hal ini peneliti mengambil berdasarkan sumber data.

3.2.2 Sumber Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah, sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang menunjukkan fakta. Data juga merupakan kumpulan fakta, angka, atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan. (Siregar, 2014, p. 37).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan (Siregar, 2014). Data primer juga merupakan karya asli atau data mentah tanpa interpretasi (Cooper & Schindler, 2006). Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun. Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Siregar, 2014, p. 37). Data sekunder juga diartikan data yang diperoleh atau dikumpulkan penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai tangan kedua. Data sekunder bisa diperoleh dari berbagai sumber, seperti biro pusat statistik, jurnal, buku, laporan dan sebagainya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal, laporan serta buku.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Honda Mitra Cijantung, maka populasi yang dapat dijangkau/populasi terjangkau yaitu 73 orang sesuai data dalam struktur organisasi Honda Mitra Cijantung tahun 2019. Populasi terjangkau adalah populasi secara riil dijadikan dasar dalam penentuan kesimpulan (Sugiyono, 2009) atau dapat dikatakan bahwa populasi terjangkau adalah populasi yang dapat dijangkau oleh peneliti (Notoatmojo, 2010).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Karena sangat dikitnya sampel maka penulis memutuskan penelitian ini adalah sama yaitu karyawan Honda Mitra Cijantung. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *total sampling*. Dengan metode pengambilan *total sampling* ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan di dalam penelitian untuk mencari dan mengumpulkan informasi yang sesuai dengan topik dan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat menjelaskan permasalahan penelitian tersebut dengan lebih objektif (Sugiyono, 2016).

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan antara penulis dengan pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Hal tersebut dilakukan untuk menanyakan mengenai jumlah karyawan, fasilitas yang didapatkan karyawan, target serta realisasi produktivitas kerja di tahun 2019.

b. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Responden yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja pada PT. Honda Surya Jaya – Honda Mitra Cijantung.

c. Studi Dokumentasi

Dokumen adalah segala benda yang berbentuk barang, gambar, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang penting.

Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarkan kepada pemakai informasi tersebut. 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.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:66) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan, dari penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel bebas dan terikat.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2017:68) Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* yaitu Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja (Y).

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1 Instrumen Penelitian

Menurut (Siregar, 2014, p. 75) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spresifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel 1.1 Keterangan Skala Likert

Kode	Pilihan Jawaban	Bobot Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
ATS	Antara Tidak Setuju	3
AS	Antara Setuju	4
S	Setuju	5
SS	Sangat Setuju	6

Menurut sugiyono (2016) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-sosial. Dalam penelitian fenomenasosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata.

3.7 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.7.1 Lingkungan Kerja

Penelitian ini menggunakan teori dari (Siagian, 2014, p. 59) dimana lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang digunakan untuk melakukan kegiatan dimana kondisi tersebut membuat nyaman, aman dan sehat para pekerjanya, sehingga karyawan dapat berproduksi secara optimal. Indikator dalam lingkungan kerja

yaitu, bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerja sama antar karyawan.

3.7.2 Desain Kerja

Penelitian ini menggunakan teori dari Mondy (2014:205) dengan pengukuran dimensi indikator dari (Luthans, 2006, p. 560) yaitu Keanekaragaman keterampilan (*Variety of Skill*), Identitas tugas (*Identity of the task*), Signifikansi tugas (*Significance of the task*), Otonomi (*Autonomy*), Umpan balik (*Feedback*).

3.7.3 Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan teori dari Zuki Kurniawan (2016:30) dengan pengukuran dimensi indikator dari Robbins & Judge (dalam Adamy Marbawi, 2016:31) yaitu Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (*Innovation and Risk Taking*), Perhatian pada Hal-hal Rinci (*Attention to Detail*), Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*), Orientasi pada Orang (*People Orientation*), Orientasi Tim (*Team Orientation*), Keagresifan (*Aggressiveness*), dan Stabilitas (*Stability*).

3.7.4 Produktivitas Kerja

Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2009:57) dengan pengukuran dimensi indikator dari (Afandi, 2016, p. 76) yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Ketepatan Waktu.

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definsi Operasional	Indikator	Definsi Operasional Indikator	Butir Pernyataan
Lingkungan Kerja (Siagian, 2014:59)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	Bangunan Tempat Kerja	Dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja juga agar karyawan merasa nyaman	1 Bangunan yang cukup penerangan dan sirkulasi udara yang baik
		Peralatan Kerja yang Memadai	Untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya	2 Peralatan kerja dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas
		Fasilitas	Sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan juga cara memanusiakan karyawan	3 Tersedianya toilet, tempat ibadah di tempat kerja sudah baik
		Tersedianya Sarana Angkut	Medukung karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu	4 Tersedianya sarana angkutan baik yang dikhususkan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh
		Hubungan Rekan Kerja Setingkat	Hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi	5 Komunikasi yang baik dengan sesama karyawan sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi
		Hubungan Atasan dengan Karyawan	Hubungan yang harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat	6 Komunikasi yang baik dan intens dengan atasan membantu kelancaran tugas kerja
		Kerjasama antar Karyawan	Kerja sama antara karyawan terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	7 Saya selalu membantu rekan kerja ketika membutuhkan bantuan

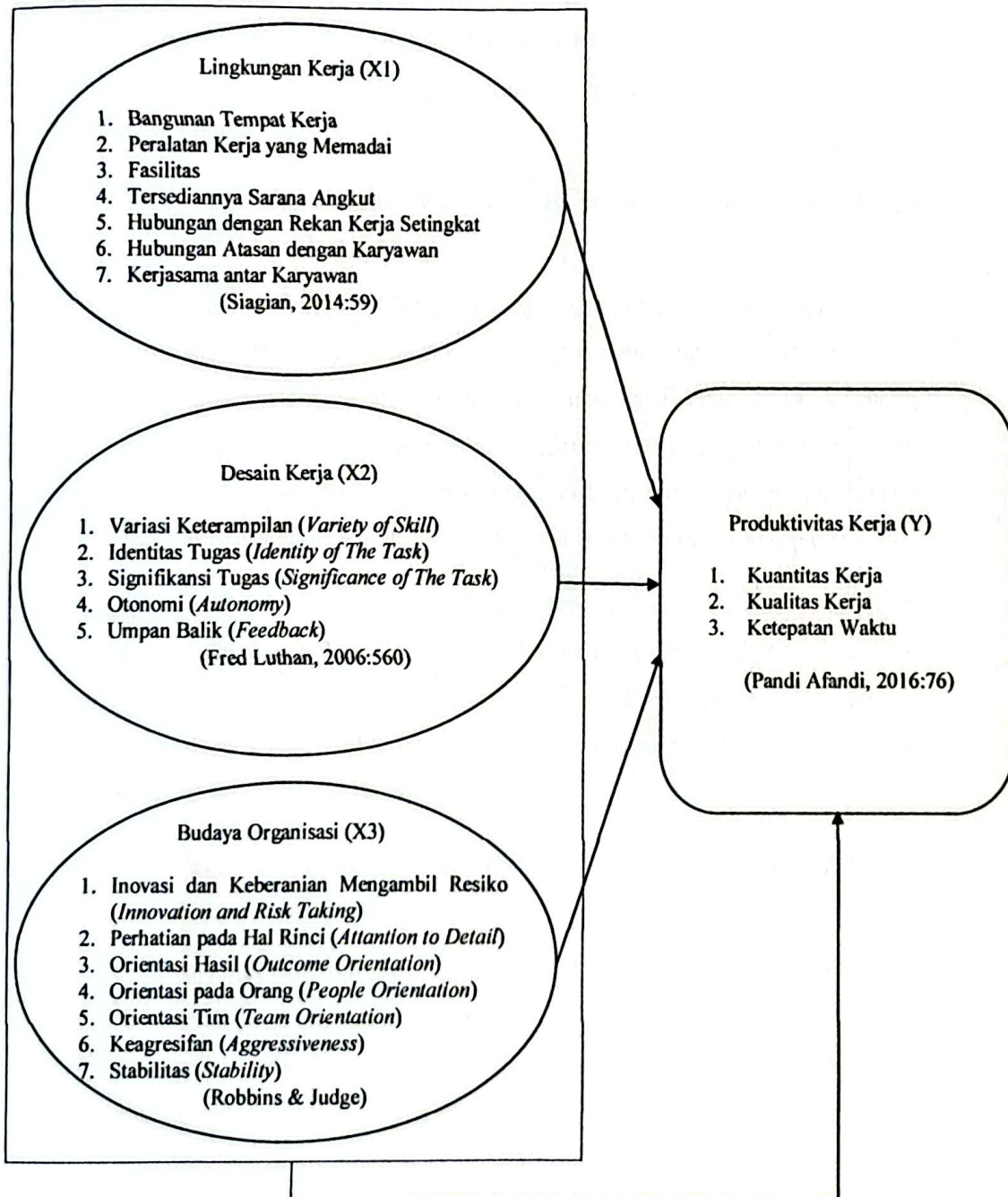
Desain Kerja (Fred Luthan, 2006:560)	Penetapan dan pengorganisasian tugas-tugas, metode yang dipakai serta bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi	<i>Variety of Skill</i>	Keberagaman kegiatan dapat menggunakan sejumlah keterampilan yang berbeda	8 Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
		<i>Identity of The Task</i>	Pekerjaan menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali	9 Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja
		<i>Significance of The Task</i>	Pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan suatu pekerjaan orang lain	10 Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan
		<i>Autonomy</i>	Memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan pada individu dalam menjadwalkan dan menentukan prosedur	11 Tanggung jawab yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan di masa depan
		<i>Feedback</i>	Diperoleh informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya	12 Saya selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan
Budaya Organisasi (Robbins & Judge)	Sistem nilai-nilai (<i>value</i>), keyakinan, norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para	<i>Innovation and Risk Taking</i>	Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko	13 Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan
		<i>Attantlon to Detail</i>	Karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail	14 Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan
		<i>Outcome Orientation</i>	Manajemen berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan	15 Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan pekerjaan

	anggota organisasi sebagai pedoman bertingkah laku	<i>People Orientation</i>	Keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek atas orang yang ada dalam organisasi	16 Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja
		<i>Team Orientation</i>	Kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu	17 Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan
		<i>Aggressiveness</i>	Orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai	18 Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja
		<i>Stability</i>	Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan	19 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
Produktivitas Kerja (Pandi Afandi, 2016:76)	Ukuran yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (<i>input</i>) selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja	Kuantitas Kerja	Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan	20 Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan
				21 Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya
				22 Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan
		Kualitas Kerja	Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	23 Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketepatan, ketelitian dan kecermatan
				24 Saya tidak akan melakukan kesalahan kerja yang sama berulang-ulang
				25 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal

		Ketepatan Waktu	Tingkat suatu aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	26	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
				27	Saya tidak suka menunda pekerjaan
				28	Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

3.8 Kerangka Konseptual (Hipotesis)



Gambar 3.4 Model penelitian yang mencakup hubungan antar variabel

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Untuk menggambarkan ada atau tidaknya hubungan serta bagaimana pengaruhnya satu sama lain antara variabel lingkungan kerja, desain kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menggambarkan kerangka pemikiran dari keempat variabel seperti di bawah ini:

3.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya (H_0) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.8.2 Pengaruh Desain Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Noel Harvey sebagai berikut: "*Job design is thus a compromise between the organisation's needs for productivity, efficiency, and quality, and the needs of the individual for interesting and challenging work*". Noel menjelaskan bahwa desain pekerjaan merupakan kompromi antara kebutuhan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas, serta kebutuhan individu untuk pekerjaan menarik dan menantang. Selanjutnya Robert L Mathis dan John H Jackson mengemukakan bahwa "*Job design – refers to organizing tasks, duties, responsibilities, and other elements into a productive unit of work*". Artinya, desain pekerjaan mengacu pada

pengorganisasian tugas-tugas, tanggung jawab, dan elemen lainnya agar pekerjaan menjadi produktif.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya (H_0) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara desain kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) terdapat pengaruh signifikan antara desain kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2013:1), "Namun rupa-rupanya masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi (budaya perusahaan), padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja."

Menurut Darsono (2016:278) Perusahaan-perusahaan besar dapat bertahan selama berpuluh-puluh tahun karena mereka mempunyai budaya organisasi yang kuat. Kekuatan budaya organisasi dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Oleh sebab itu, budaya organisasi perlu dipertahankan dan dikembangkan secara terus-menerus. Contohnya *International Business Machine* (IBM) mempunyai budaya organisasi melayani konsumen sepuas mungkin, Honda budayanya adalah komitmen terhadap kualitas produk, Apple budayanya memberi informasi yang cepat dan tepat.

Sesuai dengan teori yang telah dikembangkan oleh Schermerhorn, bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Menurut (Darojat, 2015, p. 230) budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga mengarahkan perusahaan pada keberhasilan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:69) budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya (H_0) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Noel Harvey (1997) desain pekerjaan merupakan kompromi antara kebutuhan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas, serta kebutuhan individu untuk pekerjaan menarik dan menantang. Darsono (2016:278) Perusahaan-perusahaan besar dapat bertahan selama berpuluh-puluh tahun karena mereka mempunyai budaya organisasi yang kuat. Kekuatan budaya organisasi dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik

Jika lingkungan kerja tidak kondusif, desain kerja dan budaya organisasi buruk maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan yaitu perusahaan tidak dapat menciptakan karyawan yang produktif, sehingga menyebabkan perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya (H_0) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan

antara lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif (Ha) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, yang harus diuji kebenarannya dan dibuktikan secara empiris melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008). Hipotesis pada penelitian ini:

- 1) Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
- 2) Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
- 3) Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
- 4) Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) terhadap Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Honda Cijantung.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali dalam (Sujarweni, 2015, p. 158). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Dengan melakukan uji validitas ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah poin item-item yang terdapat dalam kuesioner benar-benar mampu mendeskripsikan dengan pasti mengenai apa yang diteliti.

Rumus dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
n = Jumlah responden
x = Skor setiap pertanyaan variabel *independent*
y = Skor setiap pertanyaan variabel *dependent*

Setelah menghitung korelasi *product moment*, maka didapatkan r hitung. Selanjutnya, r hitung yang didapatkan oleh setiap pertanyaan dibandingkan dengan r tabel. Menurut Sugiyono (2016) butir pernyataan yang di anggap *valid* apabila:

- Jika nilai Sig.hitung < Sig.tabel 0,05 (5%) maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika nilai Sig.hitung > Sig.tabel 0,05 (5%) maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158). Sedangkan menurut Andra (2018:98) reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Secara garis besar ada dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal.

Dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *reliability analysis* yaitu metode koefisien alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158).

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

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Selanjutnya nilai korelasi r_{11} dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Sehingga memiliki ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, data yang akan digunakan harus lolos uji sehingga terbebas dari masalah multikolinieritas dan heterokedastisitas. Untuk memastikan hal tersebut, berikut uji asumsi klasik yang dilakukan.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *independent*, variabel *dependent* atau keduanya mempunyai residual data atau tidak. Apabila data yang dimiliki tidak residual maka penelitian menggunakan statistic non parametrik. Sedangkan apabila terdapat residual data maka dapat menggunakan statistik parametrik dan dapat dilakukan uji regresi.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila:

- Jika nilai sig (p) > 0,05 maka terdapat residual data.
- Jika nilai sig (p) < 0,05 maka tidak terdapat residual data.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linier antara variabel bebas yang di pengaruhi variabel terikat.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila:

- a. Nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Untuk mengetahui terjadinya multikolineeritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan rumus untuk menentukan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tol (*Tolerance*) seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2_j} \qquad Tol_j = \frac{1}{VIF} = 1 - R^2_j$$

Keterangan:

VIF = Nilai *Variance Inflation Factor*

Tol_j = Nilai *Tolerance* variabel bebas-j

R_j = Koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:137) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual data terhadap variabel independen. Nilai residual (Ut) diperoleh dengan cara mengaktifkan *Unstandardized* pada pilihan menu save dalam tampilan dialog *Regression Linier*.

Parameter yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah heterokedastisitas, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Uji yang digunakan dalam menentukan apabila:

- a. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data dinyatakan homokedastisitas dan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data dinyatakan terjadi masalah heterokedastisitas.

3.9.4 Analisis Regresi

Analisis regresi linier merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel (Syofian Siregar, 2014).

1. Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan uji regresi, yang didasarkan pada satu variabel independen (bebas) X dan satu variabel dependen (terikat) Y (Syofian Siregar, 2014:261).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Rumus:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependen* (terikat)

a = Koefisien konstanta

b = Slope/kemiringan

x = Variabel *independen* (bebas)

Untuk menghitung nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \quad a = \frac{\sum y_i}{n} - b \frac{\sum x_i}{n}$$

2. Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda (Multiple Regresion) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Syofian Siregar, 2014:275).

Dalam penelitian ini, akan dicari besarnya koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Desain Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Uji regresi berganda dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat) (Siregar, 2014, p. 338).

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

3.9.5 Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait. F tabel lebih kecil dari F Hitung, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen (Siregar, 2014, p. 409).

$X_1 X_2 X_3 F_{hitung}$

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1x_2x_3y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2_{x_1x_2x_3y})}$$

Keterangan:

R^2 = Korelasi ganda ($x_1x_2x_3y$)

m = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen (bebas) tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel (terikat). Artinya, variabel lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi secara

simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat). Artinya, variabel lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

2. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan. Berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Siregar, 2014, pp. 410-411).

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

Keterangan:

b = Koefisien regresi

sb = Standar deviasi dari variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen (bebas) tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen (terikat).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen (terikat).

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Mitra Surya Jaya Cijantung
Nama Pemilik	: Lim Fernandus Ferry
Jenis Usaha	: VSP (<i>VSP-Vehicle, Service dan Parts</i>). Jasa Penjualan, Perawatan, Perbaikan dan Penyediaan Suku Cadang Mobil Honda
Alamat Usaha	: Jl. Raya Bogor KM 26 No. 21 RT 007/RW 001 Ciracas, Jakarta Timur 13740.
Tahun Berdiri	: 2017
Luas Area	: 2.927 m ²
Jumlah Tenaga Kerja	: 73 orang
Modal Awal	: Rp. 5.000.000.000,-
Telepon	: (021) 29823888
Fax	: (021) 29823000
Website	: www.honda-indonesia/dealer/cijantung
Perizinan	: 1. SIUP: 202/AC.1.7/31.75/-1.824.27/e/2019 2. NPWP No: 03.257.377.6-009.000 3. TDP: 09.04.1.45.38475

Logo

:



HONDA

Gambar 4.1 Logo Honda

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2020)

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi Perusahaan yang:

- 1) Mempunyai Nilai Lebih
- 2) Selalu Bertumbuh Sehat
- 3) Memberikan Kesejahteraan Bersama yang Berkesinambungan

Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada “Pelanggan” berlandaskan proses yang benar.

Corporate Value

M *Maximizing Market Share and Profit* (Maksimalkan Market Share dan Laba)

I *Integrity* (Dapat Dipercaya/Kejujuran)

T *Teamwork* (Kerja Sama)

R *Reliable* (Dapat Diandalkan)

A *Advance* (Berpikir Selangkah Lebih Maju)

4.1.3 Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini pertama kali didirikan tahun 1978 oleh Bapak Sumitro yang merupakan pemilik satu-satunya. Pada mulanya perusahaan ini bergerak dalam bidang transportasi antar kota Welahan Jepara dan Kudus. Dibantu kedua putra Bapak Sumitro yang bernama Bapak Rudy Cahyono dan Bapak Tee Wellyanto.

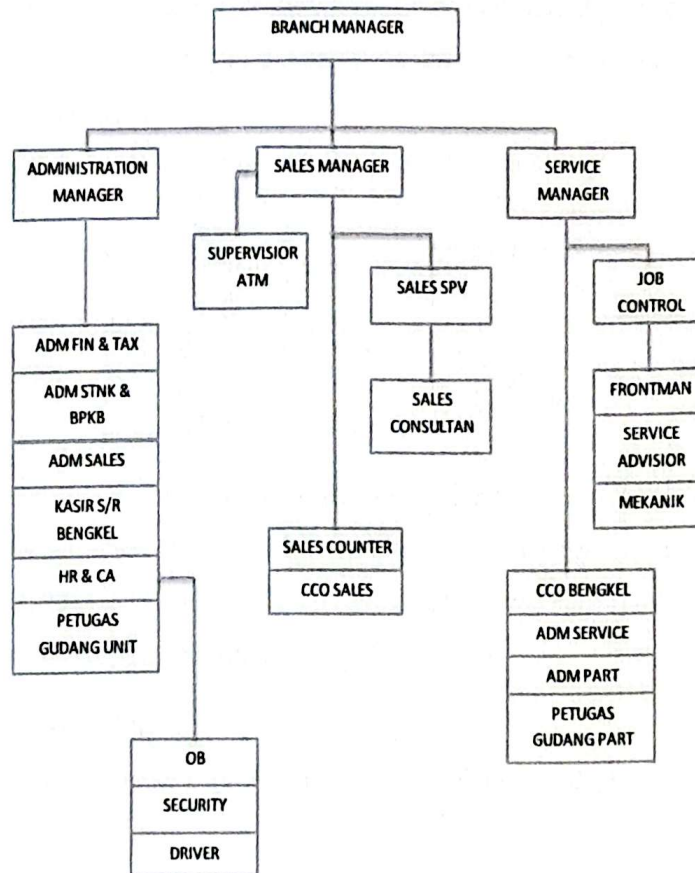
Pada tahun 1996 Honda Mitra Jaya yang berdiri di Welahan mengalihkan bidang usaha utamanya menjadi dealer motor Honda. Selanjutnya tanggal 12 September 2011 Honda Mitra Jaya Grup berganti nama menjadi Honda Mitra Grup sekaligus mengalihkan bidang usahanya menjadi dealer mobil Honda. Yang mana dealer pertama Honda Mitra Jaya Grup berada di kota Mojokerto.

Salah satu cara PT Honda Prospect Motor (HPM) terus memperluas jaringan dealer di Jakarta dan sekitarnya dengan bekerja sama dengan Honda Mitra Grup yang mana terdiri dari:

- PT Istana Mitra Sendany yang mempunyai dealer Honda Mitra Mojokerto pada tahun 2011, Honda Mitra Jatiasih tahun 2014 serta Honda Mitra Gresik tahun 2015.
- PT Istana Mitra Papua mempunyai dealer Honda Mitra Jayapura tahun 2017.
- PT Mitra Surya Jaya dengan dealer Honda Mitra Lenteng Agung 2015 dan Honda Mitra Surya Jaya Cijantung tahun 2017.

Honda Mitra Surya Jaya Cijantung merupakan dealer resmi Honda ke-46 di area Jabodetabek berdiri di atas lahan seluar 2.927 m² dengan luas bangunan 2.415 m² yang merupakan dealer Honda dengan fasilitas 3S (Sales, Service, Spareparts) yang terpadu sesuai dengan standar Honda. Wujud pelayanan terbaik kepada pelanggan dealer baru, Honda Surya Jaya Cijantung ini memiliki showroom serta area bengkel, Honda Surya Jaya Cijantung dilengkapi area spareparts selua 116 m² guna memastikan ketersediaan suku cadang Honda yang lengkap untuk kebutuhan konsumen, khususnya di Jakarta Timur dan sekitarnya.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi *dealer* Honda Mitra Cijantung

Sumber: PT Honda Mitra Surya Jaya Cijantung (2020)

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan terhadap beberapa karakteristik dari responden. Data deskriptif adalah data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data deskriptif tersebut bertujuan untuk mengetahui distribusi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan jabatan karyawan Honda Mitra Cijantung. Berikut adalah gambaran umum deskriptif responden karyawan Honda Mitra Cijantung.

4.2.1 Menurut Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui secara pasti jumlah karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Pria	50	68%
2	Wanita	23	32%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 50 orang atau 68% dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 23 orang atau 32%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin pria.

4.2.2 Menurut Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	< 25 tahun	17	23%
2	26 - 30 tahun	27	37%
3	31 - 35 tahun	15	21%
4	36 - 40 tahun	10	14%
5	> 40 tahun	4	5%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 17 orang atau 23%, usia 26 – 30 tahun berjumlah 27 orang atau 37%, usia 31 -35 tahun berjumlah 15 orang atau 21%, dengan usia 36 – 40 tahun berjumlah 10 orang atau 14% dan usia > 10 tahun berjumlah 4 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian pada rentang usia

26 hingga 30 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Honda Mitra Cijantung lebih banyak diisi oleh pekerja dengan usia produktif relative muda dan diharapkan dapat memberikan *input* yang besar untuk karyawan.

4.2.3 Menurut Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SLTA	44	60%
2	Diploma	16	22%
3	Sarjana	12	16%
4	Magister	1	2%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA Sederajat berjumlah 44 orang atau 60%, dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 16 orang atau 22%, dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 12 orang atau 16% dan pendidikan terakhir Magister berjumlah 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah SLTA Sederajat.

4.2.4 Menurut Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Honda Mitra Cijantung dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1 tahun	16	22%
2	1 - 2 tahun	30	41%
3	> 3 tahun	27	37%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel bahwa karyawan yang lama bekerja < 1 tahun berjumlah 16 orang atau 22%, dengan lama bekerja 1 – 2 tahun berjumlah 30 orang atau 41% dan dengan lama bekerja > 3 tahun berjumlah 27 orang atau 37%. Hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas responden penelitian ini memiliki lama bekerja 1 – 2 tahun .

4.2.5 Menurut Bagian Divisi

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan bagian divisi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah Responden	Presentase
1	Sales	43	59%
2	Service	24	33%
3	Spare Part	6	8%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel bahwa karyawan pada divisi sales berjumlah 43 orang atau 59%, pada divisi service berjumlah 24 orang atau 33% dan pada divisi spare part berjumlah 6 orang atau 8%. Hal ini dapat dijelaskan karena divisi spare part pekerjaannya tidak membutuhkan banyak orang dan dibutuhkan ketelitian yang sangat tinggi, karena apabila part yang diambil tidak sesuai dengan permintaan yang di butuhkan maka akibatnya akan fatal. Sedangkan mayoritas responden penelitian ini adalah divisi sales, dimana pada divisi sales memang membutuhkan banyak tenaga pemasar yang dibutuhkan untuk menjual produk unit kendaraan baru merek Honda ke calon *customer*.

4.2.6 Penentuan Range Analisis Deskriptif

Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dan secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{range skor}}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 73 \times 6 = 438$$

$$\text{Skor Terendah} = 73 \times 1 = 73$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey yaitu} = \frac{438-73}{6} = 60,83$$

Dengan interval kelas 60,83 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

Range Skor	Keterangan
73 – 133	Sangat Rendah
133 – 195	Rendah
195 – 252	Cukup Rendah
255 – 316	Cukup Tinggi
316 – 377	Tinggi
377 – 438	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2020)

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), desain kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) pada karyawan Honda Mitra Cijantung. Berikut adalah deskripsi variabelnya:

4.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Analisis terhadap variabel lingkungan kerja dilakukan untuk mencari tahu bagaimana kondisi lingkungan kerja di Honda Mitra Cijantung. Penilaian dilakukan 7 indikator, berikut hasil paparan persebaran jawaban responden pada setiap pernyataan:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Perhitungan Skornya

No.	Pernyataan	Data Awal								Jumlah (Beban Skor)				
		STS	TS	ATS	AS	S	SS	Resp	Jml					
Bangunan Tempat Kerja														
1	Bangunan yang cukup penerangan dan sirkulasi udara yang baik	0	0	0	0	0	0	2	8	44	220	27	162	390
Peralatan Kerja yang Memadai														
2	Peralatan kerja dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas	0	0	0	0	6	18	10	40	30	150	27	162	370
Fasilitas														
3	Tersedianya toilet, tempat ibadah di tempat kerja sudah baik	0	0	0	0	7	21	16	64	25	125	25	150	360
Tersedianya Sarana Angkut														
4	Tersedianya sarana angkutan baik yang dikhususkan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh	0	0	0	0	0	0	2	8	43	215	28	168	394
Hubungan Rekan Kerja Setingkat														
5	Komunikasi yang baik dengan sesama karyawan sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi	0	0	0	0	1	3	25	100	33	165	14	84	352
Hubungan Atasan dengan Karyawan														
6	Komunikasi yang baik dan intens dengan atasan membantu kelancaran tugas kerja	0	0	0	0	4	12	21	84	32	160	16	96	352
Kerjasama antar Karyawan														
7	Saya selalu membantu rekan kerja ketika membutuhkan bantuan	0	0	0	0	0	0	2	8	49	245	22	132	385
Total Skor Frekuensi Seluruh Indikator													2600	
Rata-Rata Skor Frekuensi Seluruh Indikator													371.43	

Dari hasil data diatas, dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X1) berada pada *range* Sangat Tinggi.

4.3.2 Deskripsi Variabel Desain Kerja

Analisis terhadap variabel desain kerja dilakukan untuk mencari tahu bagaimana kondisi desain kerja di Honda Mitra Cijantung. Penilaian dilakukan 5 indikator, berikut hasil paparan persebaran jawaban responden pada setiap pernyataan:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Desain Kerja (X2) dan Perhitungan Skornya

No.	Pernyataan	Data Awal												Jumlah (Bobot Skor)
		STS		TS		ATS		AS		S		SS		
		Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	
Keanekaragaman Keterampilan (<i>Variety of Skill</i>)														
1	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0	0	0	0	0	0	1	4	46	230	26	156	390
Identitas Tugas (<i>Identity of The Task</i>)														
2	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja	0	0	0	0	0	0	3	12	38	190	32	192	394
Signifikansi Tugas (<i>Significance of The Task</i>)														
3	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan	0	0	0	0	0	0	4	16	39	195	30	180	391
Otonomi (<i>Autonomy</i>)														
4	Tanggung jawab yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan di masa depan	0	0	0	0	0	0	5	20	43	215	25	150	385
Umpan Balik (<i>Feedback</i>)														
5	Saya selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan	0	0	0	0	0	0	0	0	46	230	27	162	392
Total Skor Frekuensi Seluruh Indikator													1952	
Rata-Rata Skor Frekuensi Seluruh Indikator													390.40	

Sumber: Data diolah (2020)

4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Analisis terhadap variabel budaya organisasi dilakukan untuk mencari tahu bagaimana kondisi di Honda Mitra Cijantung.

Penilaian dilakukan 7 indikator, berikut hasil paparan persebaran jawaban responden pada setiap pernyataan:

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3) dan Perhitungan Skornya

No.	Pernyataan	Data Awal												Jumlah (Bobot Skor)
		STS		TS		ATS		AS		S		SS		
		Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	
Budaya Organisasi														
Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (<i>Innovation and Risk Taking</i>)														
1	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	5	20	40	200	28	168	388
Perhatian pada Hal-Hal Rinci (<i>Attention to Detail</i>)														
2	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	0	0	0	0	1	3	1	4	41	205	30	180	392
Orientasi Hasil (<i>Outcome Orientation</i>)														
3	Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan pekerjaan	0	0	0	0	1	3	2	8	33	165	37	222	398
Orientasi pada Orang (<i>People Orientation</i>)														
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	1	4	36	180	36	216	400
Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)														
5	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	1	3	3	12	34	170	35	210	395
Keagresifan (<i>Aggressiveness</i>)														
6	Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	3	12	43	215	27	162	389
Stabilitas (<i>Stability</i>)														
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0	0	0	0	4	12	9	36	36	180	24	144	372
Total Skor Frekuensi Seluruh Indikator													2734	
Rata-Rata Skor Frekuensi Seluruh Indikator													390.57	

Dari hasil data diatas, dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Budaya Organisasi (X3) berada pada *range* Sangat Tinggi.

4.3.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Analisis terhadap variabel produktivitas kerja dilakukan untuk mencari tahu bagaimana kondisi di Honda Mitra Cijantung. Penilaian dilakukan 3 indikator, berikut hasil paparan persebaran jawaban responden pada setiap pernyataan:

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y) dan Perhitungan Skornya

No.	Pernyataan	Data Awal												Jumlah (Bobot Skor)
		STS		TS		ATS		AS		S		SS		
		Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	Resp	Jml	
Produktivitas Kerja														
Kuantitas Kerja														
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	0	0	0	0	0	0	0	0	46	230	27	162	392
2	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	0	0	0	0	0	0	4	16	40	200	29	174	390
3	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan	0	0	0	0	0	0	2	8	36	180	35	210	398
Kualitas Kerja														
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketepatan, ketelitian dan kecermatan	0	0	0	0	0	0	2	8	41	205	30	180	393
5	Saya tidak akan melakukan kesalahan kerja yang sama berulang-ulang	0	0	0	0	0	0	3	12	40	200	30	180	392
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	0	0	0	0	1	3	4	16	39	195	29	174	388
Ketepatan Waktu														
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0	0	0	0	0	6	24	30	150	37	222	396

8	Saya tidak suka menunda pekerjaan	0	0	0	0	0	0	1	4	41	205	31	186	395
9	Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	1	4	39	195	33	198	397
Total Skor Frekuensi Seluruh Indikator														3541
Rata-Rata Skor Frekuensi Seluruh Indikator														393.44

Dari hasil data diatas, dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada *range* Sangat Tinggi.

4.4 Uji Validitas Data

Menurut Siregar (2018:75) uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan atau butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan sudah cocok (valid) dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Uji validitas tersebut menggunakan metode *product moment (pearson)*.

4.4.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.11 Uji Validitas Manual Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja					
No.	X1	Y	X1.Y	X ²	Y ²
1	6	41	246	36	1681
2	5	32	160	25	1024
3	6	41	246	36	1681
4	6	38	228	36	1444
5	5	34	170	25	1156
6	5	32	160	25	1024
7	5	34	170	25	1156
8	5	34	170	25	1156
9	5	35	175	25	1225
10	4	37	148	16	1369
11	5	36	180	25	1296
12	5	34	170	25	1156
13	5	35	175	25	1225
14	5	40	200	25	1600
15	6	38	228	36	1444
16	5	38	190	25	1444
17	5	35	175	25	1225
18	6	37	222	36	1369
19	6	33	198	36	1089
20	6	39	234	36	1521
21	6	41	246	36	1681
22	5	31	155	25	961
23	5	39	195	25	1521
24	6	34	204	36	1156
25	5	36	180	25	1296
26	5	32	160	25	1024
27	6	37	222	36	1369

28	6	38	228	36	1444
29	6	39	234	36	1521
30	6	36	216	36	1296
31	6	37	222	36	1369
32	5	32	160	25	1024
33	5	35	175	25	1225
34	6	41	246	36	1681
35	5	37	185	25	1369
36	5	35	175	25	1225
37	5	36	180	25	1296
38	6	41	246	36	1681
39	5	33	165	25	1089
40	5	34	170	25	1156
41	5	36	180	25	1296
42	6	39	234	36	1521
43	5	32	160	25	1024
44	6	36	216	36	1296
45	6	41	246	36	1681
46	6	38	228	36	1444
47	5	35	175	25	1225
48	5	34	170	25	1156
49	5	35	175	25	1225
50	5	34	170	25	1156
51	5	32	160	25	1024
52	6	41	246	36	1681
53	5	32	160	25	1024
54	5	34	170	25	1156
55	5	32	160	25	1024
56	6	33	198	36	1089
57	5	32	160	25	1024
58	6	39	234	36	1521
59	6	38	228	36	1444
60	5	34	170	25	1156
61	5	32	160	25	1024
62	5	32	160	25	1024
63	5	34	170	25	1156
64	4	31	124	16	961
65	5	34	170	25	1156
66	5	32	160	25	1024
67	5	31	155	25	961
68	6	38	228	36	1444
69	6	41	246	36	1681
70	5	37	185	25	1369
71	5	30	150	25	900

72	5	32	160	25	1024
73	6	42	252	36	1764
Σ	390	2600	13969	2104	93324

Menghitung nilai r hitung:

$$\begin{aligned}
 R_{hitung} &= \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}} \\
 &= \frac{73.13969 - (390)(2600)}{\sqrt{[73.2104 - (390)^2][73.93324 - (2600)^2]}} \\
 &= \frac{1019737 - 1014000}{\sqrt{[153592 - 152100][6812652 - 6760000]}} \\
 &= \frac{5737}{\sqrt{[1492][52652]}} = 0,647
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,647 > 0,230$ berarti instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel Lingkungan Kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4.2 Uji Validitas Desain Kerja

Tabel 4.12 Uji Validitas Manual Desain Kerja (X2)

Desain Kerja					
No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	6	30	180	36	900
2	5	25	125	25	625
3	6	29	174	36	841
4	5	25	125	25	625
5	5	26	130	25	676
6	5	25	125	25	625
7	6	30	180	36	900
8	5	25	125	25	625
9	5	25	125	25	625
10	5	28	140	25	784
11	6	26	156	36	676
12	5	25	125	25	625
13	6	25	150	36	625
14	6	29	174	36	841
15	5	28	140	25	784

16	5	28	140	25	784
17	5	25	125	25	625
18	6	29	174	36	841
19	5	25	125	25	625
20	6	28	168	36	784
21	5	27	135	25	729
22	5	25	125	25	625
23	6	30	180	36	900
24	5	27	135	25	729
25	5	25	125	25	625
26	6	29	174	36	841
27	4	26	104	16	676
28	6	27	162	36	729
29	6	28	168	36	784
30	5	27	135	25	729
31	5	25	125	25	625
32	5	24	120	25	576
33	5	26	130	25	676
34	6	30	180	36	900
35	5	24	120	25	576
36	5	25	125	25	625
37	6	29	174	36	841
38	5	27	135	25	729
39	6	29	174	36	841
40	5	25	125	25	625
41	5	25	125	25	625
42	5	27	135	25	729
43	5	25	125	25	625
44	6	29	174	36	841
45	5	26	130	25	676
46	6	28	168	36	784
47	5	25	125	25	625
48	5	25	125	25	625
49	6	27	162	36	729
50	6	29	174	36	841
51	5	25	125	25	625
52	6	30	180	36	900
53	5	25	125	25	625
54	6	30	180	36	900
55	5	25	125	25	625
56	5	25	125	25	625
57	5	25	125	25	625
58	6	26	156	36	676
59	5	29	145	25	841

60	5	26	130	25	676
61	5	25	125	25	625
62	5	26	130	25	676
63	6	29	174	36	841
64	5	25	125	25	625
65	6	30	180	36	900
66	5	25	125	25	625
67	5	25	125	25	625
68	6	29	174	36	841
69	5	28	140	25	784
70	5	26	130	25	676
71	5	25	125	25	625
72	5	26	130	25	676
73	6	30	180	36	900
Σ	390	1952	10479	2102	52454

Menghitung nilai r hitung:

$$\begin{aligned}
 \text{Rhitung} &= \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{73.10479 - (390)(1952)}{\sqrt{[73.2102 - (390)^2][73.52454 - (1952)^2]}} \\
 &= \frac{764967 - 761280}{\sqrt{[153446 - 152100][3829142 - 3810304]}} \\
 &= \frac{3687}{\sqrt{[1346][18838]}} = 0,732
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel Desain Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,732 > 0,230$ berarti instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel Desain Kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4.3 Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.13 Uji Validitas Manual Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi					
No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	37	185	25	1369
2	5	35	175	25	1225
3	6	41	246	36	1681

4	4	40	160	16	1600
5	6	37	222	36	1369
6	5	33	165	25	1089
7	6	41	246	36	1681
8	5	35	175	25	1225
9	5	40	200	25	1600
10	6	39	234	36	1521
11	6	39	234	36	1521
12	5	35	175	25	1225
13	5	38	190	25	1444
14	6	41	246	36	1681
15	5	37	185	25	1369
16	6	42	252	36	1764
17	5	35	175	25	1225
18	6	40	240	36	1600
19	5	36	180	25	1296
20	6	41	246	36	1681
21	5	37	185	25	1369
22	5	35	175	25	1225
23	6	41	246	36	1681
24	5	37	185	25	1369
25	5	37	185	25	1369
26	6	35	210	36	1225
27	5	34	170	25	1156
28	4	36	144	16	1296
29	6	42	252	36	1764
30	4	37	148	16	1369
31	5	37	185	25	1369
32	4	34	136	16	1156
33	5	35	175	25	1225
34	6	42	252	36	1764
35	5	35	175	25	1225
36	5	40	200	25	1600
37	6	39	234	36	1521
38	6	42	252	36	1764
39	6	35	210	36	1225
40	5	35	175	25	1225
41	5	40	200	25	1600
42	4	36	144	16	1296
43	5	35	175	25	1225
44	5	39	195	25	1521
45	6	42	252	36	1764
46	6	37	222	36	1369
47	5	35	175	25	1225

48	5	40	200	25	1600
49	6	37	222	36	1369
50	6	39	234	36	1521
51	5	35	175	25	1225
52	6	41	246	36	1681
53	5	35	175	25	1225
54	6	36	216	36	1296
55	5	35	175	25	1225
56	5	34	170	25	1156
57	5	35	175	25	1225
58	6	41	246	36	1681
59	6	42	252	36	1764
60	5	34	170	25	1156
61	5	35	175	25	1225
62	5	37	185	25	1369
63	6	38	228	36	1444
64	5	33	165	25	1089
65	6	37	222	36	1369
66	5	34	170	25	1156
67	5	34	170	25	1156
68	6	42	252	36	1764
69	5	38	190	25	1444
70	5	35	175	25	1225
71	5	40	200	25	1600
72	5	35	175	25	1225
73	6	41	246	36	1681
Σ	388	2734	14597	2088	102934

Menghitung nilai r hitung:

$$\begin{aligned}
 R_{hitung} &= \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{73 \cdot 14597 - (388)(2734)}{\sqrt{[73 \cdot 2088 - (388)^2][73 \cdot 102934 - (2734)^2]}} \\
 &= \frac{1065581 - 1060792}{\sqrt{[152424 - 150544][7514182 - 7474756]}} \\
 &= \frac{4789}{\sqrt{[1880][39426]}} = 0,556
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,556 > 0,230$ berarti

instrument penelitian pernyataan I pada variabel Budaya Organisasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4.4 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.14 Uji Validitas Manual Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja					
No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	6	53	318	36	2809
2	5	46	230	25	2116
3	5	50	250	25	2500
4	6	53	318	36	2809
5	6	47	282	36	2209
6	5	43	215	25	1849
7	6	46	276	36	2116
8	5	44	220	25	1936
9	5	45	225	25	2025
10	5	53	265	25	2809
11	6	53	318	36	2809
12	5	46	230	25	2116
13	5	46	230	25	2116
14	6	53	318	36	2809
15	5	47	235	25	2209
16	6	48	288	36	2304
17	5	45	225	25	2025
18	6	54	324	36	2916
19	5	46	230	25	2116
20	6	52	312	36	2704
21	6	51	306	36	2601
22	5	46	230	25	2116
23	5	53	265	25	2809
24	6	53	318	36	2809
25	5	45	225	25	2025
26	5	53	265	25	2809
27	5	47	235	25	2209
28	6	42	252	36	1764
29	5	49	245	25	2401
30	6	50	300	36	2500
31	6	53	318	36	2809
32	5	46	230	25	2116
33	5	45	225	25	2025
34	6	54	324	36	2916
35	5	45	225	25	2025
36	5	45	225	25	2025

37	5	53	265	25	2809
38	6	54	324	36	2916
39	6	47	282	36	2209
40	5	45	225	25	2025
41	5	45	225	25	2025
42	6	53	318	36	2809
43	5	46	230	25	2116
44	5	50	250	25	2500
45	6	53	318	36	2809
46	6	54	324	36	2916
47	5	44	220	25	1936
48	5	45	225	25	2025
49	5	51	255	25	2601
50	6	54	324	36	2916
51	5	46	230	25	2116
52	5	52	260	25	2704
53	5	46	230	25	2116
54	6	45	270	36	2025
55	5	43	215	25	1849
56	5	46	230	25	2116
57	5	46	230	25	2116
58	5	52	260	25	2704
59	6	54	324	36	2916
60	5	45	225	25	2025
61	5	46	230	25	2116
62	5	45	225	25	2025
63	5	53	265	25	2809
64	5	46	230	25	2116
65	6	46	276	36	2116
66	5	45	225	25	2025
67	5	46	230	25	2116
68	6	54	324	36	2916
69	6	54	324	36	2916
70	5	45	225	25	2025
71	5	45	225	25	2025
72	6	47	282	36	2209
73	5	53	265	25	2809
Σ	392	3541	19082	2122	172783

Menghitung nilai rhitung:

$$\text{Rhitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{73.19082 - (392)(3541)}{\sqrt{[73.2122 - (392)^2][73.172783 - (3541)^2]}} \\
&= \frac{1392986 - 1388072}{\sqrt{[154906 - 153664][12613159 - 12538681]}} \\
&= \frac{4914}{\sqrt{[1242][74478]}} = \mathbf{0,511}
\end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,511 > 0,230$ berarti instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas Kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Selanjutnya uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu Aplikasi SPSS Versi 24 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Validitas SPSS

Variabel	Butir	Rhitung	rtabel	Status
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.647	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.425	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.769	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.605	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.625	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.734	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.534	0.230	Valid
Desain Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.732	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.726	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.685	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.631	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.695	0.230	Valid
Budaya Organisasi (X3)	Pernyataan 1	0.556	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.497	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.683	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.767	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.683	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.688	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.562	0.230	Valid
	Pernyataan 1	0.511	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.806	0.230	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan 3	0.768	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.739	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.870	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.788	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.495	0.230	Valid
	Pernyataan 8	0.902	0.230	Valid
	Pernyataan 9	0.818	0.230	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

4.5 Uji Reliabilitas Data

Menurut Syofian Siregar (2018:87) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas sendiri dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha, di mana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dibantu oleh alat bantu Aplikasi SPSS Versi 24 sehingga menunjukkan hasil sebagai berikut:

4.5.1 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Melalui Perhitungan Manual

Tabel 4.16 Data Uji Reliabilitas Variabel X1

Butir Soal	ΣXi	ΣX^2	ΣYi	ΣY^2	sb	Sst2	Sst ²
1	390	2104	2600	93324	0.280	3.841	9.88
2	370	1936			0.831		
3	360	1844			0.941		
4	391	2115			0.284		
5	352	1738			0.557		
6	352	1748			0.694		
7	385	2049			0.254		

Sumber: Data diolah (2020)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{2104 - \frac{390^2}{73}}{73} = \frac{2104 - 2083,56}{73} = 0,280$$

$$\sigma_2 = \frac{1936 - \frac{370^2}{73}}{73} = \frac{1936 - 1875,34}{73} = 0,831$$

$$\sigma_3 = \frac{1844 - \frac{360^2}{73}}{73} = \frac{1844 - 1775,34}{73} = 0,941$$

$$\sigma_4 = \frac{2115 - \frac{391^2}{73}}{73} = \frac{2115 - 2094,26}{73} = 0,284$$

$$\sigma_5 = \frac{1738 - \frac{352^2}{73}}{73} = \frac{1738 - 1697,31}{73} = 0,557$$

$$\sigma_6 = \frac{1748 - \frac{352^2}{73}}{73} = \frac{1748 - 1697,31}{73} = 0,694$$

$$\sigma_7 = \frac{2049 - \frac{385^2}{73}}{73} = \frac{2049 - 2030,48}{73} = 0,254$$

- Menentukan total nilai varian

$$\Sigma\sigma^2 = 0,280 + 0,831 + 0,941 + 0,284 + 0,557 + 0,694 + 0,254$$

$$\Sigma\sigma^2 = 3,841$$

- Menghitung nilai varian total

$$\Sigma\sigma^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\Sigma\sigma^2 = \frac{93324 - \frac{2600^2}{73}}{73} = \frac{93324 - 92602,739}{73} = 9,88$$

- Menghitung reliable instrument

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_i}{s_t} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{3,841}{9,88} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{7}{6} \right] \left[1 - \frac{3,841}{9,88} \right]$$

$$R_{11} = 0,713$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* 0,713 > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel Lingkungan Kerja berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.5.2 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Desain Kerja Melalui Perhitungan Manual

Tabel 4.17 Data Uji Reliabilitas Variabel X2

Butir Soal	ΣX_i	ΣX_i^2	ΣY_i	ΣY_i^2	sb	Sst2	Sst ²
1	390	2102	1952	52454	0.253	1.482	3.53
2	394	2150			0.322		
3	391	2119			0.339		
4	385	2055			0.336		
5	392	2122			0.233		

Sumber: Data diolah (2020)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{2102 - \frac{390^2}{73}}{73} = \frac{2102 - 2083,56}{73} = 0,253$$

$$\sigma_2 = \frac{2150 - \frac{394^2}{73}}{73} = \frac{2150 - 2126,52}{73} = 0,322$$

$$\sigma_3 = \frac{2119 - \frac{391^2}{73}}{73} = \frac{2119 - 2094,26}{73} = 0,339$$

$$\sigma_4 = \frac{2055 - \frac{385^2}{73}}{73} = \frac{2055 - 2030,48}{73} = 0,336$$

$$\sigma_5 = \frac{2122 - \frac{392^2}{73}}{73} = \frac{2122 - 2104,99}{73} = 0,233$$

- Menentukan total nilai varian

$$\Sigma \sigma^2 = 0,253 + 0,322 + 0,339 + 0,336 + 0,233$$

$$\Sigma\sigma^2 = 1,482$$

- Menghitung nilai varian total

$$\Sigma\sigma = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\Sigma\sigma = \frac{52454 - \frac{1952^2}{73}}{73} = \frac{52454 - 52195,95}{73} = 3,53$$

- Menghitung reliable instrument

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_i}{s_t} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{5}{5-1} \right] \left[1 - \frac{1,482}{3,53} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{5}{4} \right] \left[1 - \frac{1,482}{3,53} \right]$$

$$R_{11} = 0,726$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Desain Kerja dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* 0,726 > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel Desain Kerja berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.5.3 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Melalui Perhitungan Manual

Tabel 4.18 Data Uji Reliabilitas Variabel X3

Butir Soal	ΣX_i	ΣX_i^2	ΣY_i	ΣY_i^2	sb	Sst2	Sst ²
1	388	2088	2734	102934	0.353	2.728	7.40
2	392	2130			0.343		
3	398	2198			0.385		
4	400	2212			0.277		
5	395	2167			0.406		
6	389	2095			0.303		
7	372	1944			0.662		

Sumber: Data diolah (2020)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{2088 - \frac{388^2}{73}}{73} = \frac{2088 - 2062,25}{73} = 0,353$$

$$\sigma_2 = \frac{2130 - \frac{392^2}{73}}{73} = \frac{2130 - 2104,99}{73} = 0,343$$

$$\sigma_3 = \frac{2198 - \frac{398^2}{73}}{73} = \frac{2198 - 2169,92}{73} = 0,385$$

$$\sigma_4 = \frac{2212 - \frac{400^2}{73}}{73} = \frac{2212 - 2191,78}{73} = 0,277$$

$$\sigma_5 = \frac{2167 - \frac{395^2}{73}}{73} = \frac{2167 - 2137,33}{73} = 0,406$$

$$\sigma_6 = \frac{2095 - \frac{389^2}{73}}{73} = \frac{2095 - 2072,89}{73} = 0,303$$

$$\sigma_7 = \frac{1944 - \frac{372^2}{73}}{73} = \frac{1944 - 1895,67}{73} = 0,662$$

- Menentukan total nilai varian

$$\sum \sigma^2 = 0,353 + 0,343 + 0,385 + 0,277 + 0,406 + 0,303 + 0,662$$

$$\sum \sigma^2 = 2,728$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sum \sigma^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sum \sigma^2 = \frac{102934 - \frac{2734^2}{73}}{73} = \frac{102934 - 102393,918}{73} = 7,4$$

- Menghitung reliable instrument

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{s_t} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{2,728}{7,40} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{7}{6}\right] \left[1 - \frac{2,728}{7,40}\right]$$

$$R_{11} = 0,736$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* $0,736 > 0,60$ berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.5.4 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Melalui Perhitungan Manual

Tabel 4.19 Data Uji Reliabilitas Variabel Y

Butir Soal	ΣX_i	ΣX^2	ΣY_i	ΣY^2	sb	Sst2	Sst ²
1	392	2122	3541	172783	0.233	2.836	13.98
2	390	2108			0.335		
3	398	2192			0.302		
4	393	2137			0.291		
5	392	2128			0.315		
6	388	2092			0.408		
7	396	2178			0.409		
8	395	2157			0.269		
9	397	2179			0.274		

Sumber: Data diolah (2020)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{2122 - \frac{392^2}{73}}{73} = \frac{2122 - 2104,99}{73} = 0,233$$

$$\sigma_2 = \frac{2108 - \frac{390^2}{73}}{73} = \frac{2108 - 2083,56}{73} = 0,335$$

$$\sigma_3 = \frac{2192 - \frac{398^2}{73}}{73} = \frac{2192 - 2169,92}{73} = 0,302$$

$$\sigma_4 = \frac{2137 - \frac{393^2}{73}}{73} = \frac{2137 - 2115,74}{73} = 0,291$$

$$\sigma_5 = \frac{2128 - \frac{392^2}{73}}{73} = \frac{2128 - 2104,99}{73} = 0,315$$

$$\sigma_6 = \frac{2092 - \frac{388^2}{73}}{73} = \frac{2092 - 2062,25}{73} = 0,303$$

$$\sigma_7 = \frac{2178 - \frac{396^2}{73}}{73} = \frac{2178 - 2148,16}{73} = 0,408$$

$$\sigma_8 = \frac{2157 - \frac{395^2}{73}}{73} = \frac{2157 - 2137,33}{73} = 0,269$$

$$\sigma_9 = \frac{2179 - \frac{397^2}{73}}{73} = \frac{2179 - 2159,03}{73} = 0,274$$

- Menentukan total nilai varian

$$\Sigma\sigma^2 = 0,233 + 0,335 + 0,302 + 0,291 + 0,315 + 0,408 + 0,409 + 0,269$$

$$+ 0,274$$

$$\Sigma\sigma^2 = 2,836$$

- Menghitung nilai varian total

$$\Sigma\sigma = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\Sigma\sigma = \frac{172783 - \frac{3541^2}{73}}{73} = \frac{172783 - 171762,75}{73} = 13,98$$

- Menghitung reliable instrument

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_i}{s_t} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{9}{9-1} \right] \left[1 - \frac{2,728}{7,40} \right]$$

$$R_{11} = \left[\frac{9}{8} \right] \left[1 - \frac{2,836}{13,98} \right]$$

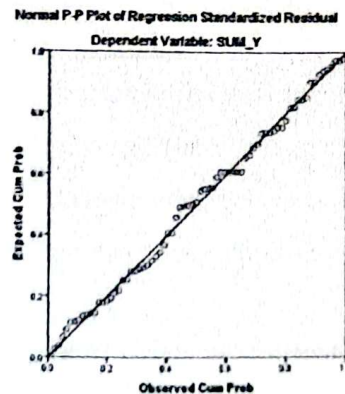
$$R_{11} = 0,90$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* $0,90 > 0,60$ berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal apabila menghasilkan nilai diatas 0,05. Hasil uji normalitas residual regresi antara Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Honda Mitra Cijantung menggunakan normal probability plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada normal probability plot mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas

Indikasi	Residual
N	73
Kolmogorof-Smirnov	0,055
Signifikasi	0,2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Hasil ini dapat diperkuat dengan hasil uji *One Kolmogorov-Smirnov* dimana nilai p value hasil ujinya adalah 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi distribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana di antara variabel bebas dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan. Model regresi yang baik tidak mengandung multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Dari hasil model regresi menghasilkan nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,526	1,902
Desain Kerja (X2)	0,657	1,521
Budaya Organisasi (X3)	0,522	1,914

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari 3 variabel bebas semuanya lebih besar dari 0,10. Demikian pula nilai

VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

4.6.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian terhadap adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berikut adalah hasil pengujian asumsi heterokedastisitas.

Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,631	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Desain Kerja (X2)	0,141	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X3)	0,626	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan hasil uji *Glejser* diketahui bahwa korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual semuanya tidak bersifat signifikan, sehingga asumsi non heterokedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variable berupa hubungan kausal (sebab akibat) atau fungsional. Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 4.23 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi

No	X1	X2	X3	Y	X1 ²	X2 ²	X3 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X1.X2	X1.X3	X2.X3
1	41	30	37	53	1681	900	1369	2809	2173	1590	1961	1230	1517	1110
2	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
3	41	29	41	50	1681	841	1681	2500	2050	1450	2050	1189	1681	1189
4	38	25	40	53	1444	625	1600	2809	2014	1325	2120	950	1520	1000
5	34	26	37	47	1156	676	1369	2209	1598	1222	1739	884	1258	962
6	32	25	33	43	1024	625	1089	1849	1376	1075	1419	800	1056	825
7	34	30	41	46	1156	900	1681	2116	1564	1380	1886	1020	1394	1230
8	34	25	35	44	1156	625	1225	1936	1496	1100	1540	850	1190	875
9	35	25	40	45	1225	625	1600	2025	1575	1125	1800	875	1400	1000
10	37	28	39	53	1369	784	1521	2809	1961	1484	2067	1036	1443	1092
11	36	26	39	53	1296	676	1521	2809	1908	1378	2067	936	1404	1014
12	34	25	35	46	1156	625	1225	2116	1564	1150	1610	850	1190	875

Tabel 4.23 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi (lanjutan)

No	X1	X2	X3	Y	X1 ²	X2 ²	X3 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X1.X2	X1.X3	X2.X3
13	35	25	38	46	1225	625	1444	2116	1610	1150	1748	875	1330	950
14	40	29	41	53	1600	841	1681	2809	2120	1537	2173	1160	1640	1189
15	38	28	37	47	1444	784	1369	2209	1786	1316	1739	1064	1406	1036
16	38	28	42	48	1444	784	1764	2304	1824	1344	2016	1064	1596	1176
17	35	25	35	45	1225	625	1225	2025	1575	1125	1575	875	1225	875
18	37	29	40	54	1369	841	1600	2916	1998	1566	2160	1073	1480	1160
19	33	25	36	46	1089	625	1296	2116	1518	1150	1656	825	1188	900
20	39	28	41	52	1521	784	1681	2704	2028	1456	2132	1092	1599	1148
21	41	27	37	51	1681	729	1369	2601	2091	1377	1887	1107	1517	999
22	31	25	35	46	961	625	1225	2116	1426	1150	1610	775	1085	875
23	39	30	41	53	1521	900	1681	2809	2067	1590	2173	1170	1599	1230
24	34	27	37	53	1156	729	1369	2809	1802	1431	1961	918	1258	999
25	36	25	37	45	1296	625	1369	2025	1620	1125	1665	900	1332	925
26	32	29	35	53	1024	841	1225	2809	1696	1537	1855	928	1120	1015
27	37	26	34	47	1369	676	1156	2209	1739	1222	1598	962	1258	884
28	38	27	36	42	1444	729	1296	1764	1596	1134	1512	1026	1368	972
29	39	28	42	49	1521	784	1764	2401	1911	1372	2058	1092	1638	1176
30	36	27	37	50	1296	729	1369	2500	1800	1350	1850	972	1332	999
31	37	25	37	53	1369	625	1369	2809	1961	1325	1961	925	1369	925
32	32	24	34	46	1024	576	1156	2116	1472	1104	1564	768	1088	816
33	35	26	35	45	1225	676	1225	2025	1575	1170	1575	910	1225	910

Tabel 4.23 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi (lanjutan)

No	X1	X2	X3	Y	X1 ²	X2 ²	X3 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X1.X2	X1.X3	X2.X3
34	41	30	42	54	1681	900	1764	2916	2214	1620	2268	1230	1722	1260
35	37	24	35	45	1369	576	1225	2025	1665	1080	1575	888	1295	840
36	35	25	40	45	1225	625	1600	2025	1575	1125	1800	875	1400	1000
37	36	29	39	53	1296	841	1521	2809	1908	1537	2067	1044	1404	1131
38	41	27	42	54	1681	729	1764	2916	2214	1458	2268	1107	1722	1134
39	33	29	35	47	1089	841	1225	2209	1551	1363	1645	957	1155	1015
40	34	25	35	45	1156	625	1225	2025	1530	1125	1575	850	1190	875
41	36	25	40	45	1296	625	1600	2025	1620	1125	1800	900	1440	1000
42	39	27	36	53	1521	729	1296	2809	2067	1431	1908	1053	1404	972
43	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
44	36	29	39	50	1296	841	1521	2500	1800	1450	1950	1044	1404	1131
45	41	26	42	53	1681	676	1764	2809	2173	1378	2226	1066	1722	1092
46	38	28	37	54	1444	784	1369	2916	2052	1512	1998	1064	1406	1036
47	35	25	35	44	1225	625	1225	1936	1540	1100	1540	875	1225	875
48	34	25	40	45	1156	625	1600	2025	1530	1125	1800	850	1360	1000
49	35	27	37	51	1225	729	1369	2601	1785	1377	1887	945	1295	999
50	34	29	39	54	1156	841	1521	2916	1836	1566	2106	986	1326	1131
51	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
52	41	30	41	52	1681	900	1681	2704	2132	1560	2132	1230	1681	1230
53	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
54	34	30	36	45	1156	900	1296	2025	1530	1350	1620	1020	1224	1080

Tabel 4.23 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi (lanjutan)

No	X1	X2	X3	Y	X1 ²	X2 ²	X3 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X3.Y	X1.X2	X1.X3	X2.X3
55	32	25	35	43	1024	625	1225	1849	1376	1075	1505	800	1120	875
56	33	25	34	46	1089	625	1156	2116	1518	1150	1564	825	1122	850
57	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
58	39	26	41	52	1521	676	1681	2704	2028	1352	2132	1014	1599	1066
59	38	29	42	54	1444	841	1764	2916	2052	1566	2268	1102	1596	1218
60	34	26	34	45	1156	676	1156	2025	1530	1170	1530	884	1156	884
61	32	25	35	46	1024	625	1225	2116	1472	1150	1610	800	1120	875
62	32	26	37	45	1024	676	1369	2025	1440	1170	1665	832	1184	962
63	34	29	38	53	1156	841	1444	2809	1802	1537	2014	986	1292	1102
64	31	25	33	46	961	625	1089	2116	1426	1150	1518	775	1023	825
65	34	30	37	46	1156	900	1369	2116	1564	1380	1702	1020	1258	1110
66	32	25	34	45	1024	625	1156	2025	1440	1125	1530	800	1088	850
67	31	25	34	46	961	625	1156	2116	1426	1150	1564	775	1054	850
68	38	29	42	54	1444	841	1764	2916	2052	1566	2268	1102	1596	1218
69	41	28	38	54	1681	784	1444	2916	2214	1512	2052	1148	1558	1064
70	37	26	35	45	1369	676	1225	2025	1665	1170	1575	962	1295	910
71	30	25	40	45	900	625	1600	2025	1350	1125	1800	750	1200	1000
72	32	26	35	47	1024	676	1225	2209	1504	1222	1645	832	1120	910
73	42	30	41	53	1764	900	1681	2809	2226	1590	2173	1260	1722	1230
Σ	2600	1952	2734	3541	93324	52454	102934	172783	126661	95002	133057	69752	97784	73306

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver 24

- **Perhitungan Regresi Berganda**

- Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1) \quad \Sigma X_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 93324 - \frac{(2600)^2}{73} \\ &= 93324 - 92602,739 \\ &= 721,261 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2) \quad \Sigma X_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} \\ &= 52454 - \frac{(1952)^2}{73} \\ &= 52454 - 52195,945 \\ &= 258,055 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3) \quad \Sigma X_3^2 &= \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{N} \\ &= 102934 - \frac{(2734)^2}{73} \\ &= 102934 - 102393,917 \\ &= 540,083 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4) \quad \Sigma Y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 172783 - \frac{(3541)^2}{73} \\ &= 172783 - 171762 \\ &= 1020,247 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 5) \quad \Sigma X_1 Y &= \Sigma x_1 y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N} \\ &= 126661 - \frac{(2600)(3541)}{73} \\ &= 126661 - 126117,808 \\ &= 543,192 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6) \quad \Sigma X_2 Y &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N} \\
 &= 95002 - \frac{(1952)(3541)}{73} \\
 &= 95002 - 94685,369 \\
 &= 316,631
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 7) \quad \Sigma X_3 Y &= \Sigma X_3 Y - \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma Y)}{N} \\
 &= 133057 - \frac{(2734)(3541)}{73} \\
 &= 133057 - 132617,726 \\
 &= 439,274
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 8) \quad \Sigma X_1 X_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N} \\
 &= 69752 - \frac{(2600)(1952)}{73} \\
 &= 69752 - 69523,287 \\
 &= 228,713
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 9) \quad \Sigma X_1 X_3 &= \Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{N} \\
 &= 97784 - \frac{(2600)(2734)}{73} \\
 &= 97784 - 97375,342 \\
 &= 408,658
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 10) \quad \Sigma X_2 X_3 &= \Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{N} \\
 &= 73306 - \frac{(1952)(2734)}{73} \\
 &= 73306 - 73106,411 \\
 &= 199,589
 \end{aligned}$$

- Metode eliminasi untuk mencari b_1, b_2, b_3 dan a

- 1) Masukkan hasil dari perhitungan di atas ke dalam persamaan-persamaan dibawah ini

$$543,192 = 721,3 b_1 + 228,7 b_2 + 408,6 b_3 \dots\dots\dots (i)$$

$$316,631 = 228,7 b_1 + 258,1 b_2 + 199,6 b_3 \dots\dots\dots (ii)$$

$$439,274 = 408,6 b_1 + 199,6 b_2 + 540,1 b_3 \dots\dots\dots (iii)$$

- 2) Persamaan (i), (ii), (iii) dibagi dengan masing-masing koefisien b_3 nya

$$1,3292 = 1,7649 b_1 + 0,5596 b_2 + b_3 \dots\dots\dots (iv)$$

$$1,5864 = 1,1459 b_1 + 1,2929 b_2 + b_3 \dots\dots\dots (v)$$

$$0,8133 = 0,7566 b_1 + 0,3695 b_2 + b_3 \dots\dots\dots (vi)$$

- 3) Eliminasi persamaan (iv) dan (v)

$$1,3292 = 1,7649 b_1 + 0,5596 b_2 + b_3$$

$$1,5864 = 1,1459 b_1 + 1,2929 b_2 + b_3 \quad -$$

$$-0,2572 = 0,6190 b_1 - 0,7333 b_2 + b_3 \dots\dots\dots (vii)$$

- 4) Eliminasi persamaan (v) dan (vi)

$$1,5864 = 1,1459 b_1 + 1,2929 b_2 + b_3$$

$$0,8133 = 0,7566 b_1 + 0,3695 b_2 + b_3 \quad -$$

$$0,7731 = 0,3893 b_1 + 0,9234 b_2 + b_3 \dots\dots\dots (viii)$$

- 5) Persamaan (vii) dan (viii) dibagi dengan masing-masing koefisien b_2

$$-0,2572 = 0,6190 b_1 - 0,7333 b_2 + b_3, \text{ menjadi}$$

$$0,3507 = - 0,8441 b_1 + b_2 \dots\dots\dots (ix)$$

$$0,7731 = 0,3893 b_1 + 0,9234 b_2 + b_3, \text{ menjadi}$$

$$0,8372 = 0,4215 b_1 + b_2 \dots\dots\dots (x)$$

- Mencari nilai konstanta

- 1) Nilai konstanta b_1 melalui perhitungan (ix) dan (x)

$$0,3507 = - 0,8441 b_1$$

$$0,8372 = 0,4215 b_1$$

$$-0,4865 = -1,2656 b_1$$

$$b^1 = \frac{-0,4865}{-1,2656} = 0,3844$$

- 2) Nilai konstanta b_2 melalui perhitungan (x) dengan memasukan nilai b_1

$$0,8372 = 0,4215 b_1 + b_2$$

$$0,8372 = 0,4215 (0,3844) + b_2$$

$$0,8372 = 0,1620 + b_2$$

$$b_2 = 0,8372 - 0,1620$$

$$b_2 = 0,6752$$

- 3) Nilai konstanta b_3 melalui perhitungan (iv) dengan memasukan nilai b_1 b_2

$$0,8133 = 0,7566 b_1 + 0,3695 b_2 + b_3$$

$$0,8133 = 0,7566 (0,3844) + 0,3695 (0,6752) + b_3$$

$$0,8133 = 0,2908 + 0,2495 + b_3$$

$$b_3 = 0,2730$$

- 4) Nilai konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right) - b_3 \left(\frac{\sum x_3}{n} \right) \\ &= \frac{3541}{73} - (0,3844) \left(\frac{2600}{73} \right) - (0,6752) \left(\frac{1952}{73} \right) - (0,2730) \left(\frac{2734}{73} \right) \\ &= 48,507 - 13,691 - 18,055 - 10,224 \\ &= 6,537 \end{aligned}$$

Maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,537 + 0,384 X_1 + 0,675 X_2 + 0,273 X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Desain Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Berdasarkan model regresi tersebut, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- a) Konstanta (a) sebesar 6,537 ini menunjukkan apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1), desain kerja (X_2) serta budaya organisasi (X_3) = 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) = 6,537
- b) Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan atau satu unit skala likert variabel lingkungan kerja maka variabel produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,384 dengan catatan nilai variabel X_2 dan X_3 diabaikan. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan yang positif.
- c) Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,675 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan atau satu unit skala likert variabel desain kerja maka variabel produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,675 dengan catatan nilai variabel X_1 dan X_3 diabaikan. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan yang positif.
- d) Koefisien Regresi X_3 sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan atau satu unit skala likert variabel budaya organisasi maka variabel produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,273 dengan catatan nilai variabel X_1 dan X_2 diabaikan. Koefisien bernilai positif memiliki arti hubungan yang positif.

4.8 Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda

Uji korelasi sederhana untuk menunjukkan seberapa keceratan hubungan antara variabel x dan variabel y. Sedangkan untuk korelasi berganda sendiri memiliki fungsi untuk dapat mencari hubungan antara dua variabel bebas (x) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (y), dibawah ini dijabarkan uji korelasi sederhana dan berganda secara manual.

1. Nilai korelasi secara parsial antara X_1 terhadap Y

Berikut

$$\begin{aligned} R_{x_1y} &= \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\ &= \frac{73(126661) - (2600)(3541)}{\sqrt{[73 \cdot 93324 - (2600)^2][73 \cdot 172783 - (3541)^2]}} \\ &= \frac{9246253 - 9206600}{\sqrt{[6812652 - 6760000][12613159 - 12538681]}} \\ &= \frac{39653}{\sqrt{[52652][74478]}} \\ &= \frac{39653}{62621,208} \\ &= 0,6332 \end{aligned}$$

2. Nilai korelasi secara parsial antara X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} R_{x_2y} &= \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\ &= \frac{73(95002) - (1952)(3541)}{\sqrt{[73 \cdot 52454 - (1952)^2][73 \cdot 172783 - (3541)^2]}} \\ &= \frac{6935146 - 6912032}{\sqrt{[3829142 - 3810304][12613159 - 12538681]}} \\ &= \frac{23114}{\sqrt{[18838][74478]}} \\ &= \frac{23114}{37456,862} \\ &= 0,6171 \end{aligned}$$

3. Nilai korelasi secara parsial antara X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 R_{x_3y} &= \frac{n(\sum x_3y) - (\sum x_3)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_3^2 - (\sum x_3)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{73(133057) - (2734)(3541)}{\sqrt{[73 \cdot 102934 - (2734)^2][73 \cdot 172783 - (3541)^2]}} \\
 &= \frac{9713161 - 9681094}{\sqrt{[7514182 - 7474756][12613159 - 12538681]}} \\
 &= \frac{32067}{\sqrt{[39426][74478]}} \\
 &= \frac{32067}{54188,279} \\
 &= 0,5917
 \end{aligned}$$

4. Nilai korelasi secara simultan (bersama-sama) antara X_1 , X_2 serta X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 R_{x_1x_2x_3y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y + b_3 \cdot \sum x_3y}{\sum y^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,384(543,2) + 0,675(316,6) + 0,273(439,3)}{1020,2}} \\
 &= \sqrt{\frac{208,58 + 213,70 + 119,93}{1020,2}} \\
 &= \sqrt{\frac{542,2}{1020,2}} \\
 &= 0,729
 \end{aligned}$$

4.9 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R Square) menjelaskan seberapa besar kemampuan yang dimiliki Lingkungan Kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Adapun uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (R_{x_1,x_2,x_3,y})^2 \times 100\% \\
 &= (0,729)^2 \times 100\% \\
 &= 0,531441 \times 100\% = 53\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas besar koefisien determinasi adalah 0,531. Hal ini berarti sebesar 53% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen diatas. Sedangkan 47% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan.

4.10 Uji Hipotesis Penelitian

4.10.1 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)

Uji T adalah uji untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependennya. Berikut adalah hasil pengujian Uji t yang dibantu oleh SPSS ver. 24.

Tabel 4.24 Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1,324	.190
Lingkungan Kerja	2,844	.006
Desain Kerja	3,342	.001
Budaya Organisasi	1,743	.086

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

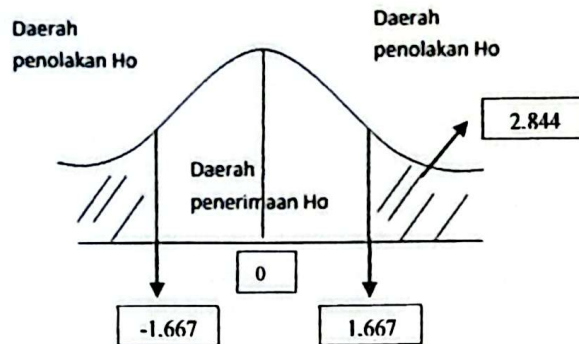
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Menentukan nilai t_{tabel} untuk α sebesar 5% dan $dk = n - m - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$, didapatkan t_{tabel} sebesar:

$$T_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-m-1)} = t_{(0,05)(69)} = 1,667$$

Membandingkan t tabel dengan t hitung, untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau di terima berdasarkan kaidah pengujian. Hasil uji t dalam penelitian yaitu:

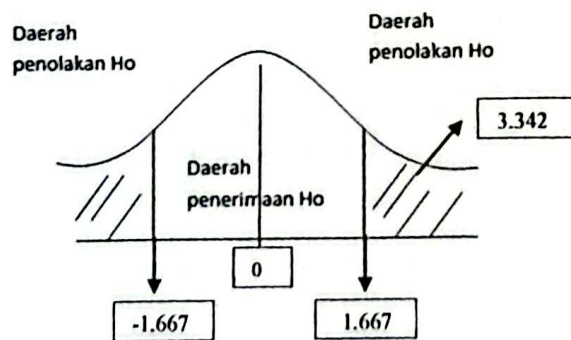
- Lingkungan Kerja (X1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 2,844 > t_{tabel} sebesar 1,667, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.



Gambar 4.4 Diagram Uji T (Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja)

Sumber: Data diolah

- Desain Kerja (X2) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,342 > t_{tabel}$ sebesar $1,667$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Desain Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.

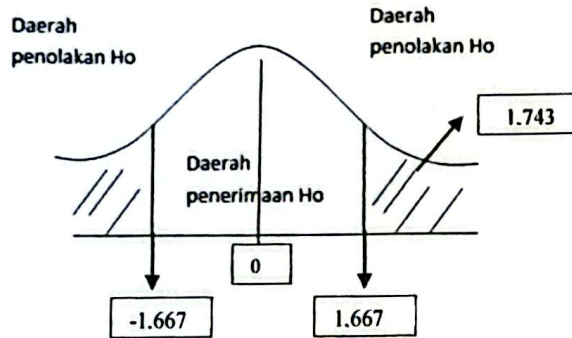


Gambar 4.5 Diagram Uji T (Desain Kerja Terhadap Produktivitas Kerja)

Sumber: Data diolah

- Budaya Organisasi (X3) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $1,743 > t_{tabel}$ sebesar $1,667$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat

pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.



Gambar 4.6 Diagram Uji T (Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja)
Sumber: Data diolah

4.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji yang mana signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan kriteria berikut:

- Jika probabilitas > 0,05 dan jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima.
- Jika probabilitas < 0,05 dan jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak.

Berikut adalah caranya:

- Menghitung F hitung

$$\begin{aligned}
 F_{\text{hitung}} &= \frac{(R_{x_1, x_2, x_3, y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{x_1, x_2, x_3, y}^2)} \\
 &= \frac{0,729^2 (73 - 3 - 1)}{3(1 - 0,729^2)} \\
 &= \frac{36,669}{1,4056} = 26,115
 \end{aligned}$$

- Menghitung F tabel

Nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

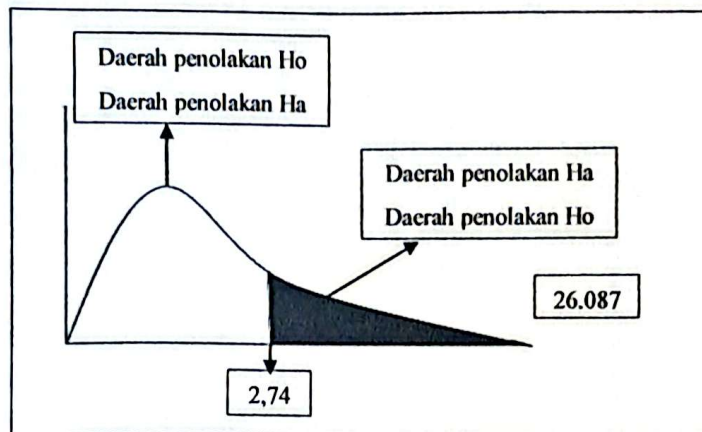
$$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n-m-1)}$$

Dimana:

$$M : 3, n : 73, a : 0,05$$

$$dk : 73 - 3 - 1 = 69$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(3,69)} = 2,74$$



Gambar 4.7 Diagram Uji F

Sumber: Data diolah

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Uji Instrumentasi

5.1.1 Uji Validitas

Validitas instrument penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik *Product Moment*. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 73 responden dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan keterangan tersebut, didapatkan nilai r tabel ($\alpha = 5\%$; $df = n - 2$) dimana (df) = $73 - 2 = 71$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut adalah perhitungan untuk semua variabel penelitian dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 24 untuk setiap butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

Variabel	Butir	Rhitung	rtabel	Status
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.647	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.425	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.769	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.605	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.625	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.734	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.534	0.230	Valid
Desain Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.732	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.726	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.685	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.631	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.695	0.230	Valid
Budaya Organisasi (X3)	Pernyataan 1	0.556	0.230	Valid
	Pernyataan 2	0.497	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.683	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.767	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.683	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.688	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.562	0.230	Valid
	Pernyataan 1	0.511	0.230	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan 2	0.806	0.230	Valid
	Pernyataan 3	0.768	0.230	Valid
	Pernyataan 4	0.739	0.230	Valid
	Pernyataan 5	0.870	0.230	Valid
	Pernyataan 6	0.788	0.230	Valid
	Pernyataan 7	0.495	0.230	Valid
	Pernyataan 8	0.902	0.230	Valid
	Pernyataan 9	0.818	0.230	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja sudah didapatkan nilai korelasi product moment pearson di tiap item pernyataan yang lebih besar dari 0,230 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan di tiap variabel sudah valid.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 24 dan mengacu pada hasil nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dimana suatu variabel dinyatakan reliable apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,713	0,6	Reliabel
Desain Kerja (X2)	0,726	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,736	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,900	0,6	Reliabel

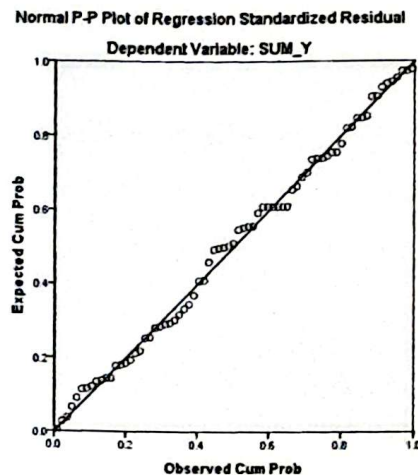
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

5.2 Asumsi Klasik

5.2.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual regresi antara Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Honda Mitra Cijantung menggunakan *normal probability plot* adalah sebagai berikut:



Gambar 5.1 Hasil Uji *Normal Probability Plot*

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.24

Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal atau residual data normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57597564
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Gambar 5.2 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.24

Hasil ini dapat diperkuat dengan hasil uji *One Kolmogorov-Smirnov* dimana nilai p value hasil ujinya adalah $0,20 > 0,05$ maka dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi distribusi normal.

5.2.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Dari hasil regresi menghasilkan nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,526	1,902
Desain Kerja (X2)	0,657	1,521
Budaya Organisasi (X3)	0,522	1,914

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan tabel 5.3 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari 3 variabel bebas semuanya lebih besar dari 0,10. Demikian pula nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian terhadap adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser* yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independent. Berikut adalah hasil pengujian asumsi heterokedastisitas.

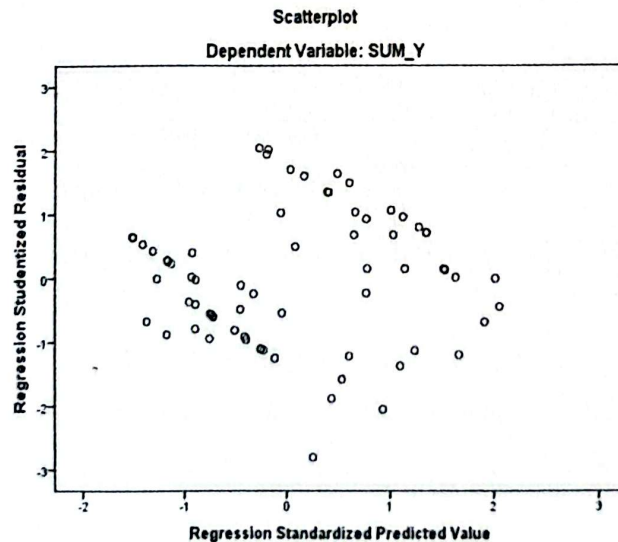
Tabel 5.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,631	Tidak Terjadi Heterokeastisitas
Desain Kerja (X2)	0,141	Tidak Terjadi Heterokeastisitas
Budaya Organisasi (X3)	0,626	Tidak Terjadi Heterokeastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan hasil uji *Glejser* diketahui bahwa korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual semuanya tidak bersifat signifikan, sehingga asumsi non heteokedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Berikut adalah scatter plot antara nilai Y prediksi (SRESID) dan nilai prediksi X (ZPRED) pada regresi Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Honda Mitra Cijantung.



Gambar 5.3 Hasil Uji Scatterplot SRESID dan ZPRED

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.24

Gambar scatterplot diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan, dengan demikian asumsi non heterokedastisitas terpenuhi.

5.3 Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis regresi dan korelasi berganda mendapatkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.5 Hasil Uji Regresi Variabel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.539	4.939		1.324	.190
Lingkungan Kerja	.384	.135	.323	2.844	.006
Desain Kerja	.675	.202	.340	3.342	.001
Budaya Organisasi	.273	.157	.199	1.743	.086

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS Ver.24

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,539 + 0,384x_1 + 0,675x_2 + 0,273x_3$$

Dari model regresi tersebut dapat di jabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi) maka variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 6,539.
- 2) Nilai b₁ : pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,384 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari lingkungan kerja (X₁)

maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,384 dalam skala likert atau 38,4%.

- 3) Nilai b_2 : pada variabel Desain Kerja sebesar 0,675 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari desain kerja (X2) maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,675 dalam skala likert atau 67,5%.
- 4) Nilai b_3 : pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,273 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari budaya organisasi (X3) maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,273 dalam skala likert atau 27,3%.

5.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.6 Hasil Uji Korelasi Variabel

		Correlation			
		Lingkungan Kerja	Desain Kerja	Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.530**	.655**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
Desain Kerja	Pearson Correlation	.530**	1	.535**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.655**	.535**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.633**	.617**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Tabel 5.7 Hasil Uji Korelasi Berganda

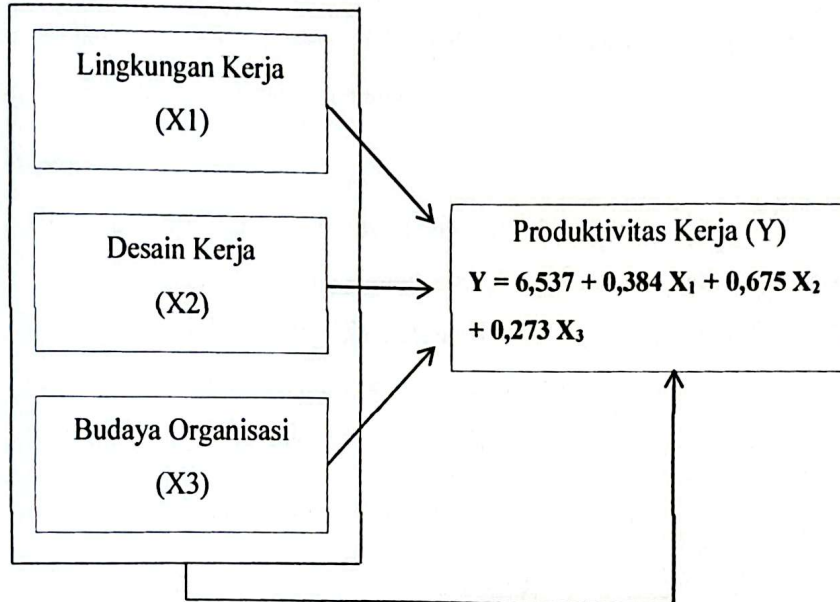
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.511	2.63138
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki korelasi sebesar 0,633 artinya Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya bila variabel X1 naik, maka variabel Y naik kontribusi yang diberikan oleh variabel X1 terhadap variabel Y adalah $(0,633)^2 \times 100\% = 40\%$
- Desain Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki korelasi sebesar 0,617 artinya Desain Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya bila variabel X2 naik, maka variabel Y naik kontribusi yang diberikan oleh variabel X2 terhadap variabel Y adalah $(0,617)^2 \times 100\% = 38\%$
- Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja memiliki korelasi sebesar 0,592 artinya Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya bila variabel X3 naik, maka variabel Y naik kontribusi yang diberikan oleh variabel X3 terhadap Y adalah $(0,592)^2 \times 100\% = 35\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Berganda) adalah sebesar 0,729 yang artinya lingkungan kerja, desain kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja.

5.4 Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Berganda Antara Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Variabel Terikat Y



Gambar 5.4 Hasil Konstelasi Penelitian
Sumber: Data diolah (2020)

5.5 Koefisien Determinasi

Tabel 5.8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.511	2.63138
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan presentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model dengan perhitungan pada korelasi diatas telah didapatkan R sebesar 0,729.

Demikian pada tabel 5.8 hasil koefisien determinasi model summary dari perhitungan SPSS besarnya adjusted R Square 0,729. Hal ini berarti hanya 53% variasi Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen diatas. Sedangkan 47% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar model seperti beban kerja, jenjang karir, upah dan tunjangan.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Desain Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (dependen) yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Menurut tabel 5.5 Hasil Uji T adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 2,844 > t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikansi 0,006 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.
- 2) Desain Kerja (X2) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,342 > t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikansi 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.
- 3) Budaya Organisasi (X3) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,743 > t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikansi 0,086 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja karyawan Honda Mitra Cijantung.

5.6.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 5.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.480	3	180.827	26.115	.000 ^b
	Residual	477.767	69	6.924		
	Total	1020.247	72			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan tabel hasil uji F atau hasil uji ANOVA diatas dapat dijelaskan bahwa didapatkan F hitung sebesar 26,115 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel (26,115 > 2,74) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Lingkungan Kerja, Desain Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Honda Mitra Surya Jaya Cijantung” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ ($-2,844 \leq 1,667 \leq 2,844$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan Honda Mitra Cijantung.
- Desain Kerja (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ ($-3,342 \leq 1,667 \leq -3,342$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara Desain Kerja dengan Produktivitas Kerja. Artinya semakin baik desain kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan Honda Mitra Cijantung.
- Budaya Organisasi (X_3) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ ($-1,743 \leq 1,667 \leq 1,743$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan Honda Mitra Cijantung.
- Melalui uji F (simultan) didapatkan F hitung sebesar 26,115. Oleh karena itu, F hitung > F tabel ($26,115 > 2,74$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (bebas) yang meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan atau

bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

- Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan dapat diketahui pula bahwa pengaruh yang dihasilkan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Desain Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah tinggi. Hanya 47% terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja seperti jenjang karir, upah kerja, pelatihan, beban kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dibangun dan terbukti telah dapat diterima, maka beberapa saran yang dapat diberikakan kepada pihak manajemen maupun untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

6.2.1 Bagi Perusahaan

- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja didapatkan hasil terendah pada butir pernyataan hubungan dengan rekan kerja setingkat mendapatkan skor (352), oleh karena itu sebaiknya Honda Mitra Cijantung lebih menjalin hubungan dengan rekan kerja agar lebih terjalin rasa kekeluargaan sesama rekan kerja seperti membuat *gathering* kantor diluar jam kerja.
- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel desain kerja didapatkan hasil terendah pada butir pernyataan tanggungjawab kerja mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi mendapatkan skor (385), oleh karena itu sebaiknya Honda Mitra Cijantung lebih terbuka dalam mendengarkan saran dari karyawan agar karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan baik dari atasan maupun perusahaan. Jadi karyawan merasa dianggap kehadirannya, merasa ikut memiliki dan akan menumbuhkan loyalitas atau rasa lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.

- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya organisasi didapatkan hasil terendah pada butir pernyataan selalu bersemangat dan agresif saat bekerja mendapatkan skor (372), oleh karena itu sebaiknya Honda Mitra Jaya Cijantung lebih menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dengan menyarankan agar masing-masing pimpinan dapat dijadikan contoh atau sebagai *role model* bagi bawahannya. Dimulai dari pimpinan yang mulai menjadi contoh seperti apa budaya organisasi yang baik. Agar budaya organisasi dapat ditanamkan lebih menyeluruh terhadap masing-masing karyawan dalam perusahaan.
- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel produktivitas kerja didapatkan hasil terendah pada butir pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal mendapatkan skor (388), oleh karena itu perlunya pelatihan-pelatihan terhadap karyawan serta diberikannya *reward* berupa bonus kepada karyawan apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal agar memicu semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar memperluas objek penelitian dengan membandingkan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat memberkan pengaruh lebih besar agar penelitian bisa semakin berkembang atau mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel intervening atau analisi jalur.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bekasi: PT Refika Aditama.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator - Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daft, R. (2010). *Organization Theory and Design Tenth Edition*. USA: Cengage Learning.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Gufron, A. (2018, Maret). Pengaruh Desain Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI. *Jurnal Pendidikan, 01*, 66-73.
- Gufron, A., & Mukhtar, M. (2018, Maret). Pengaruh Desain Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI. *Jurnal Pendidikan, 01*, 66-73.
- Handoko, H. T. (2003). In *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (p. 54). Yogyakarta: BPFE.
- Indrajaya, I. A., & Adnyani, I. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *Jurnal Ekonomi, 01*, 410-422.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Agus J, G. P. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen, 4*, 135-146.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja - Cetakan ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior - an Evidence Based Approach Sixth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Ahli Bahasa V. A Yuwono*. Yogyakarta: Andi.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novelino, A. (2019, Oktober 30). 8 Bulan Surut, Gaikindo Revisi Target Penjualan Mobil 2019. *Revisi Target Penjualan Mobil*, pp. 1-5.
- Primadhania, V. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Otsuka Indonesia [skripsi]*. Depok: Universitas Indonesia.
- Purnomo, R., & Abdillah, W. (2014). *Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, D. A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Refi Chemical Industri [skripsi]*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja - Suatu Tinjauan dari Aspek atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. In Ndraha, *Sumber Daya Manusia* (p. 12). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi - Cetakan ke-5*. Jakarta: Prenadamedia.
- Tampubolon, M. P. (2012). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personal Management Fifth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Honda Mitra Surya Jaya

Cijantung, Jakarta Timur

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi seluruh pernyataan kuesioner ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Diploma IV (D4) Program Studi Administrasi bisnis Otomotif (ABO). Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Annisa Ur-rohmah

(1716139)

Beri tanda silang (X) atau *check list* (√) pada kolom yang Saudara anggap paling sesuai.

I. Pendahuluan

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : _____
 Pria Wanita
- Usia : _____
 < 25 tahun > 40 tahun
 26 – 30 tahun 36 – 40 tahun
 31 – 35 tahun
- Pendidikan Terakhir : SLTP Sarjana
 SLTA Magister
 Diploma
- Masa Kerja : < 1 tahun
 1 – 2 tahun

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

- Jabatan : > 3 tahun
 Penjualan Unit
 Service
 Spare part

II. Pernyataan Variabel

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang telah disediakan. Keterangan jawaban sebagai berikut:

Kode	Pilihan Jawaban	Bobot Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
ATS	Antara Tidak Setuju	3
AS	Antara Setuju	4
S	Setuju	5
SS	Sangat Setuju	6

Daftar Pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Butir Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Bangunan yang cukup penerangan dan sirkulasi udara yang baik						
Peralatan kerja dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas						
Tersedianya toilet, tempat ibadah di tempat kerja sudah baik						
Tersedianya sarana angkutan baik yang dikhususkan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh						
Komunikasi yang baik dengan sesama karyawan sangat mendukung saya untuk						

mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi						
Komunikasi yang baik dan intens dengan atasan membantu kelancaran tugas kerja						
Saya selalu membantu rekan kerja ketika membutuhkan bantuan						

Daftar Pernyataan untuk Variabel Desain Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki						
Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja						
Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan						
Tanggung jawab yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan di masa depan						
Saya selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan						

Daftar Pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Butir Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan						
Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan						
Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan pekerjaan						
Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja						

Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan						
Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan						

Daftar Pernyataan untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Butir Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan						
Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya						
Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan						
Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan ketepatan, ketelitian dan kecermatan						
Saya tidak akan melakukan kesalahan kerja yang sama berulang-ulang						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya						
Saya tidak suka menunda pekerjaan						
Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan						

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Lingkungan Kerja							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	6	6	6	6	6	5	6	41
2	5	5	4	5	4	4	5	32
3	6	6	6	6	6	6	5	41
4	6	3	6	5	6	6	6	38
5	5	5	5	5	4	4	6	34
6	5	4	3	5	5	5	5	32
7	5	5	4	6	4	4	6	34
8	5	3	6	5	5	5	5	34
9	5	6	5	4	5	5	5	35
10	4	6	5	5	6	5	6	37
11	5	4	5	6	5	5	6	36
12	5	5	6	5	5	3	5	34
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	6	5	6	6	6	6	40
15	6	3	6	6	5	6	6	38
16	5	6	6	5	5	5	6	38
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	6	3	6	6	4	6	6	37
19	6	5	4	5	4	4	5	33
20	6	6	5	6	4	6	6	39
21	6	6	6	6	5	6	6	41
22	5	5	3	5	4	4	5	31
23	5	6	6	6	4	6	6	39
24	6	3	6	6	4	4	5	34
25	5	6	5	5	5	5	5	36
26	5	4	5	5	5	3	5	32
27	6	5	4	6	4	6	6	37
28	6	5	6	6	4	6	5	38
29	6	6	5	5	6	5	6	39
30	6	4	5	5	5	5	6	36
31	6	5	6	6	5	4	5	37
32	5	5	4	5	4	4	5	32
33	5	5	5	5	5	5	5	35

34	6	6	6	6	6	5	6	41
35	5	6	6	5	5	5	5	37
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	6	5	5	5	5	5	36
38	6	6	6	6	6	5	6	41
39	5	5	4	6	4	4	5	33
40	5	4	5	5	5	5	5	34
41	5	6	5	5	5	5	5	36
42	6	6	6	6	5	5	5	39
43	5	5	4	5	4	4	5	32
44	6	4	3	6	6	5	6	36
45	6	6	6	6	6	6	5	41
46	6	6	6	6	5	4	5	38
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	6	5	4	4	5	5	34
49	5	6	5	5	5	5	4	35
50	5	5	4	5	5	5	5	34
51	5	5	4	5	4	4	5	32
52	6	6	6	6	6	6	5	41
53	5	5	4	5	4	4	5	32
54	5	5	5	6	4	4	5	34
55	5	4	3	5	5	5	5	32
56	6	5	4	5	4	4	5	33
57	5	5	4	5	4	4	5	32
58	6	5	6	5	6	6	5	39
59	6	6	6	6	4	5	5	38
60	5	5	5	5	5	5	4	34
61	5	5	4	5	4	4	5	32
62	5	4	3	5	5	5	5	32
63	5	6	5	5	5	3	5	34
64	4	5	4	5	4	4	5	31
65	5	5	5	6	4	4	5	34
66	5	4	3	5	5	5	5	32
67	5	5	4	5	3	4	5	31
68	6	3	5	6	6	6	6	38
69	6	6	6	6	5	6	6	41
70	5	6	6	5	5	5	5	37
71	5	4	3	5	5	3	5	30
72	5	5	4	5	4	4	5	32
73	6	6	6	6	6	6	6	42

Desain Kerja (X₂)

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

36	5	5	5	5	5	25
37	6	6	6	6	5	29
38	5	5	5	6	6	27
39	6	6	6	5	6	29
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	6	6	5	5	27
43	5	5	5	5	5	25
44	6	6	6	5	6	29
45	5	5	6	4	6	26
46	6	6	5	5	6	28
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	6	6	6	4	5	27
50	6	6	6	6	5	29
51	5	5	5	5	5	25
52	6	6	6	6	6	30
53	5	5	5	5	5	25
54	6	6	6	6	6	30
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	6	6	4	4	6	26
59	5	6	6	6	6	29
60	5	6	5	5	5	26
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	6	5	5	26
63	6	6	6	6	5	29
64	5	5	5	5	5	25
65	6	6	6	6	6	30
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	6	6	5	6	6	29
69	5	5	6	6	6	28
70	5	6	5	5	5	26
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	6	5	5	26
73	6	6	6	6	6	30

Budaya Organisasi (X₃)

No.	Budaya Organisasi							Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	5	5	6	5	5	5	6	37
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	6	6	6	6	6	6	5	41
4	4	6	6	6	6	6	6	40
5	6	6	5	5	5	5	5	37
6	5	5	5	5	5	5	3	33
7	6	6	6	6	6	6	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	6	6	6	6	6	40
10	6	5	6	6	6	5	5	39
11	6	6	5	5	6	5	6	39
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	6	6	6	5	38
14	6	6	6	6	5	6	6	41
15	5	6	6	5	6	5	4	37
16	6	6	6	6	6	6	6	42
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	6	6	6	6	4	6	6	40
19	5	6	5	5	6	5	4	36
20	6	5	6	6	6	6	6	41
21	5	6	6	6	5	5	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	6	6	6	6	6	6	5	41
24	5	5	6	5	5	5	6	37
25	5	5	3	6	6	6	6	37
26	6	5	6	5	5	5	3	35
27	5	6	5	4	3	6	5	34
28	4	3	5	6	6	6	6	36
29	6	6	6	6	6	6	6	42
30	4	6	6	6	6	5	4	37
31	5	5	6	5	5	5	6	37
32	4	5	5	5	5	5	5	34
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	6	6	6	6	6	6	6	42
35	5	5	5	5	5	5	5	35

36	5	5	6	6	6	6	6	40
37	6	5	6	6	6	5	5	39
38	6	6	6	6	6	6	6	42
39	6	6	5	5	5	5	3	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	6	6	6	6	6	40
42	4	5	6	5	5	5	6	36
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	6	6	6	6	5	5	39
45	6	6	6	6	6	6	6	42
46	6	6	5	6	6	4	4	37
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	6	6	6	6	6	40
49	6	5	6	6	5	5	4	37
50	6	6	5	5	6	5	6	39
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	6	6	6	6	6	6	5	41
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	6	6	5	5	5	5	4	36
55	5	5	5	5	4	6	5	35
56	5	5	4	6	5	4	5	34
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	6	6	6	6	6	6	5	41
59	6	6	6	6	6	6	6	42
60	5	5	5	5	5	5	4	34
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	6	6	6	4	5	37
63	6	4	6	6	6	5	5	38
64	5	5	5	5	5	5	3	33
65	6	6	5	5	5	5	5	37
66	5	5	5	5	4	5	5	34
67	5	5	4	5	5	5	5	34
68	6	6	6	6	6	6	6	42
69	5	6	6	6	6	5	4	38
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	6	6	6	6	6	40
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	6	6	6	6	6	6	5	41

Produktivitas Kerja (Y)

No.	Produktivitas Kerja									Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	53
2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
3	5	6	6	6	6	5	4	6	6	50
4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	53
5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	47
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
7	6	5	4	6	5	5	5	5	5	46
8	5	5	5	5	5	5	4	4	6	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
11	6	6	6	5	6	6	6	6	6	53
12	5	5	5	6	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	6	46
14	6	6	6	5	6	6	6	6	6	53
15	5	6	4	6	6	5	5	5	5	47
16	6	5	6	4	5	4	6	6	6	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
19	5	5	5	5	5	6	5	5	5	46
20	6	6	6	6	6	5	6	5	6	52
21	6	6	6	6	5	6	4	6	6	51
22	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
23	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
24	6	5	6	6	6	6	6	6	6	53
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
27	5	6	6	4	5	6	5	5	5	47
28	6	4	5	5	5	3	4	5	5	42
29	5	6	5	5	6	6	4	6	6	49
30	6	6	6	6	6	4	6	6	4	50
31	6	5	6	6	6	6	6	6	6	53
32	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
39	6	5	6	5	5	5	5	5	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	6	5	6	6	6	6	6	6	6	53
43	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
44	5	6	6	6	5	5	5	6	6	50
45	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53
46	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	6	6	6	6	6	4	6	6	51
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
52	5	6	6	6	6	6	5	6	6	52
53	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
54	6	4	6	5	4	5	5	5	5	45
55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
56	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
57	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
58	5	6	6	6	6	6	5	6	6	52
59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
64	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
65	6	5	6	5	4	5	5	5	5	46
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
69	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	6	5	5	5	5	5	6	5	5	47
73	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53

Lampiran 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas & Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X₁)

Correlations		SUM_X1
LK1	Pearson Correlation	.647**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK2	Pearson Correlation	.425**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK3	Pearson Correlation	.769**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK4	Pearson Correlation	.605**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK5	Pearson Correlation	.625**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK6	Pearson Correlation	.739**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
LK7	Pearson Correlation	.534**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.713	7

Desain Kerja (X₂)

Correlations		SUM_X2
DK1	Pearson Correlation	.732**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.726	5

DK2	Pearson Correlation	.726**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
DK3	Pearson Correlation	.685**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
DK4	Pearson Correlation	.631**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
DK5	Pearson Correlation	.695**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Budaya Organisasi (X₃)

Correlations		SUM_X3
BO1	Pearson Correlation	.556**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
BO2	Pearson Correlation	.497**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
BO3	Pearson Correlation	.683**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
BO4	Pearson Correlation	.767**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
BO5	Pearson Correlation	.683**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
BO6	Pearson Correlation	.688**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.736	7

BO7	Pearson Correlation	.562**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Produktivitas Kerja (Y)

Correlations		SUM_Y
PK1	Pearson Correlation	.511**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK2	Pearson Correlation	.806**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK3	Pearson Correlation	.768**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK4	Pearson Correlation	.739**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK5	Pearson Correlation	.870**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK6	Pearson Correlation	.788**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK7	Pearson Correlation	.495**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK8	Pearson Correlation	.902**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73
PK9	Pearson Correlation	.818**
	Sig.(2-tailed)	.000
	N	73

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.900	9

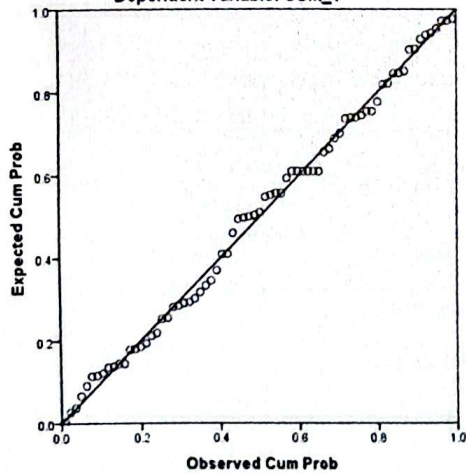
Lampiran 4 Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57597564
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: SUM_Y



Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.511	2.63138
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.480	3	180.827	26.115	.000 ^b
	Residual	477.767	69	6.924		
	Total	1020.247	72			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja, Budaya Organisasi						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.539	4.939		1.324	.190
	Lingkungan Kerja	.384	.135	.323	2.844	.006
	Desain Kerja	.675	.202	.340	3.342	.001
	Budaya Organisasi	.273	.157	.199	1.743	.086
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						