



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KESELAMATAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. GAS PRIMA ARTA
CURAH TEBU II GRUJUGAN, BONDOWOSO**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

Oleh :

MOHAMMAD WARDI

NIM : 19.104556

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KESELAMATAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. GAS PRIMA ARTA
CURAH TEBU II GRUJUGAN, BONDOWOSO**

NAMA : MOHAMMAD WARDI

NIM : 19.104556

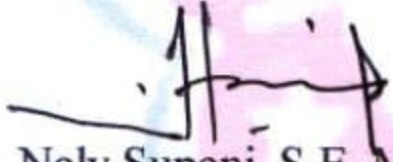
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

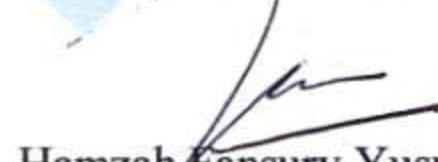
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Nely Supeni, S.E., M.M


Hamzah Fansury Yusuf, S.E., M.M, M.P

NIDN : 0722128103

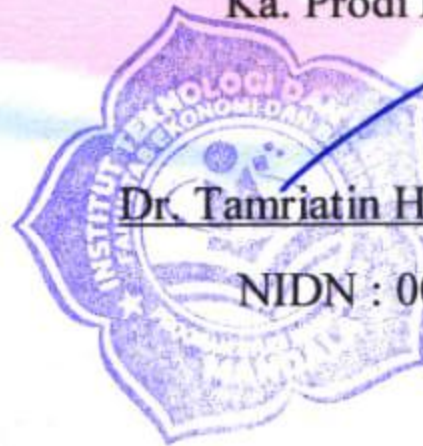
NIDN : 0720046901

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN : 0007106601



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KESELAMATAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. GAS PRIMA ARTA
CURAH TEBU II GRUJUGAN, BONDOWOSO

Telah dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi pada :

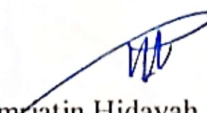
Hari / Tanggal : Kamis / 27-juli - 2023.

Jam : 08.00 - 10.00 WIB .


Tempat : Ruang Sidang.

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi :

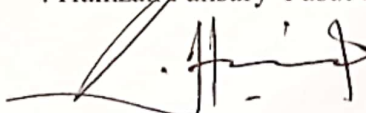
Ketua Penguji


: Dr. Tamriatin Hidayah S.E, M.P

Sekretaris Penguji



: Hamzah Fansury Yusuf S.E, M.M, M.P

Anggota Penguji


: Nely Supeni S.E, M.M

Mengetahui :

Ketua Program Studi,
Manajemen


Dr. Tamriatin Hidayah S.E, M.P

NIDN : 0007106601

Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Muhammad Fauzan M.M, M.P

NIDN : 0008106601



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : **Mohammad Wardi**

N.I.M : **19.104556**

Program Studi : **Manajemen**

Minat Studi : **Manajemen Bisnis**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso” merupakan karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar maka saya siap menanggung resiko dan memberikan pertanggung jawaban terhadap skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Bondowoso, 18 Juli 2023

Hormat Saya,


Mohammad Wardi

MOTTO

"Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hamba-Nya, hanyalah para ulama (orang-orang yang berilmu)."

(QS. Fathir: 28)

"Apa pun tugas hidup anda, lakukan dengan baik. Seseorang semestinya melakukan pekerjaannya sedemikian baik sehingga mereka yang masih hidup, yang sudah mati, dan yang belum lahir tidak mampu melakukannya lebih baik lagi."

(Martin Luther King)

"Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh."

(Andrew Jackson)

“ Jika di masa lalu dunia menjadikanmu takut, percayalah di masa depan dunia akan berlutut.”

(Mohammad Wardi)

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb

Allahmdulillahirobbil'alam, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujungan, Bondowoso” dengan baik. Shalawat serta salam tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S-1 pada program studi Manajemen Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh sebab itu, melalui kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo S.E, M.M, M.P selaku Ketua Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus S.P, M.M, M.P selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala

3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah S.E, M.P selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala yang senantiasa membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
4. Ibu Nely Supeni S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang telah memberikan banyak saran dan bimbingannya dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini
5. Bapak Hamzah Fansury Yusuf S.E, M.P selaku Dosen Pembimbing Asisten (DPA) yang telah memberikan banyak saran dan bimbingannya dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini
6. Bapak / Ibu dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala yang telah mengajarkan banyak ilmu pengetahuannya selama peneliti berada di kampus Institut Teknologi dan Sains Mandala
7. Ibuku Nepa, atas segala doa dan selalu sabar memberikan perhatian, dukungan cinta serta kasih sayang yang tak terhingga kepada peneliti
8. Ayahku Sunardi, yang selalu jadi penyemangatku dan senantiasa mengiringi doa setiap langkahku
9. Kakak dan Adik saudaraku Abdul Mawi dan Fitriasih Sunarni terima kasih sudah selalu mendukung disetiap langkah peneliti untuk mencapai segala impian
10. Alfien Fitriana Dewi, terima kasih sudah menemani setiap langkahku, selalu memberikan semangat dan selalu sabar dalam segala keadaan

11. Sahabatku Moh. Fikri. Moh. Farhan, Imam Asadi, Ubaidillah, dan Abdul Aziz terima kasih atas segala dukungan dan serta semangat yang tak terhingga selama menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
12. Teman – teman seperjuangan jurusan Manajemen Bisnis angkatan 2019 kelas pagi atas kebersamaan dan semua bantuannya selama studiku di Institut Teknologi dan Sains Mandala
13. Almamater yang saya banggakan
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu – persatu

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi mahasiswa di semua jurusan Institut Teknologi dan Sains Mandala.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bondowoso, 18 Juli 2023



Mohammad Wardi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
BAB 2	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori.....	22
2.2.1 Manajemen SDM	22
2.2.2 Profitabilitas	23
2.2.3 Tingkat Pendidikan.....	23
2.2.4 Keselamatan Kerja	23
2.2.5 Lingkungan Kerja.....	24
2.2.6 Motivasi Kerja.....	29
2.2.7 Produktivitas Kerja.....	36
2.3 Kerangka Konseptual.....	41
2.4 Hipotesis.....	42
BAB 3	47
METODE PENELITIAN	47

3.1	Gambaran Singkat Obyek Penelitian.....	47
3.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	47
3.1.2	Syarat Menjadi Sub Agen Gas LPG 3 KG	48
3.1.3	Alur distribusi gas LPG 3 KG melalui sub agen.....	49
3.2	Populasi dan Sampel.....	49
3.2.1	Populasi.....	49
3.2.2	Sampel.....	50
3.3	Jenis Penelitian.....	50
3.4	Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
3.4.1	Variabel Independen	51
3.4.2	Variabel Dependen	51
3.5	Definisi Operasional Penelitian.....	52
3.5.1	Tingkat Pendidikan (X1).....	52
3.5.2	Keselamatan Kerja (X2).....	52
3.5.3	Lingkungan Kerja (X3)	53
3.5.4	Motivasi Kerja (X4).....	53
3.5.5	Produktivitas Kerja (Y).....	53
3.6	Metode Pengumpulan Data	54
3.6.1	Penelitian Lapangan	54
3.6.2	Kajian Pustaka.....	55
3.7	Metode Analisis Data.....	55
3.7.1	Uji Instruments Data.....	55
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	57
3.7.3	Uji Regresi Linier Berganda	58
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi (R²)	59
3.7.5	Uji Hipotesis	60
BAB IV	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1	Hasil Penelitian.....	64
4.2	Analisis Hasil dan Penelitian.....	65
4.2.1	Uji Instrument Data.....	65
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	68
4.2.3	Uji Regresi Linier Berganda	73
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (R²).....	75

4.2.5 Uji Hipotesis	76
4.2.5.1 Uji Signifikan Individual (Uji t).....	76
4.3 Interpretasi.....	80
4.3.1 Pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.....	80
4.3.2 Pengaruh keselamatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.....	81
4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.....	81
4.3.4 Pengaruh motivasi kerja (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.	82
BAB V.....	83
PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Implikasi.....	83
5.3 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Distribusi Gas Elpiji 3 Kg	49
Gambar 2. Rumus Mengukur Reliabilitas.....	56
Gambar 3. Rumus Regresi Linier Berganda	59
Gambar 4. Rumus Uji t	61
Gambar 5. Rumus Uji F	63
Gambar 6 . Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram.....	69
Gambar 7 . Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-PLOT	69
Gambar 8 . Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan <i>Scatterplot</i>	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov	70
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan glejser	73
Tabel 7 . Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	74
Tabel 8 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji t	77
Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Simultan Uji F.....	79

ABSTRAK

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasi tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Yang terjadi pada perusahaan di PT. Gas Prima Arta dalam hal produktivitas ini masih kurang. Terutama adanya kurangnya koordinator karyawan dengan atasan yaitu manager karena manager berada di Madura dan di perusahaan dialihkan penanggung jawaban kepada administrator perusahaan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, MSDM, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Basically every company that is established has the hope that later in the future will experience rapid development in the scope of its activities and want to create high productivity in the field of work. To realize this operation several factors of production are needed, namely, labor, capital and expertise, where these four factors cannot stand alone, but must support each other to achieve goals effectively and efficiently. Human resources with high work productivity make it possible to achieve the goals set by the organization/agency.

What happened to the company at PT. Gas Prima Arta in terms of productivity is still lacking. In particular, there is a lack of employee coordinators with superiors, namely managers, because the manager is in Madura and in the company the person in charge is transferred to the company administrator.

Keywords: Work Productivity, HRM, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasi tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan

berprestasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya pendidikan, jaminan keselamatan, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja. Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya apabila tingkat pendidikan meningkat maka produktivitas tenaga kerja juga ikut meningkat. Selain itu indikator lain yang menjadi factor pendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah jaminan keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil mungkin, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari. Untuk menghindari hal tersebut maka juga ada factor pendukung lainnya yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja.

Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang

akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Indikator pendukung produktivitas lainnya adalah motivasi kerja. Karena dalam perusahaan motivasi kerja sangat memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Yang terjadi pada perusahaan di PT. Gas Prima Arta dalam hal produktivitas ini masih kurang. Terutama adanya kurangnya koordinator karyawan dengan atasan yaitu manager karena manager berada di Madura dan di perusahaan dialihkan penanggung jawaban kepada administrator perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik mengambil judul “ Pengaruh Pendidikan, Jaminan

Keselamatan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan Bondowoso”. Dengan harapan setelah penelitian ini selesai dapat menambah kesadaran sesama karyawan dan atasan dapat bersama – sama meningkatkan produktivitas kerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan rangkaian pertanyaan tentang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menurut Sugiyono (2015) rumusan masalah berbeda dengan masalah. Rumusan masalah digunakan untuk menghindari poros penelitian yang dapat diperluas dan tidak sesuai dengan tujuan awal penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, Maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?

5. Apakah tingkat pendidikan, jaminan keselamatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja suatu karyawan berpengaruh secara *simultan* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?
6. Apakah dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dinyatakan oleh peneliti. Arikunto (2013) mengatakan, bahwa tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Dalam hal ini, peneliti memiliki tujuan yang hendak diraih selama penelitian dilaksanakan yang tentunya penelitian dirancang secara sistematis dan metodologis supaya hasil penelitian bersifat ilmiah dan bisa dipertanggungjawabkan oleh peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan memiliki pengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta .

3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja memiliki pengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja di PT. Gas Prima Arta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja memiliki pengaruh secara *parsial* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pendidikan, jaminan keselamatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara *simultan* terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta dalam meningkatkan produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Nazir, manfaat penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Penelitian tersebut dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dari ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen pemasaran, khususnya yang terkait dengan indikator pendukung terciptanya produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dan sebagai bahan tambahan dokumentasi teori maupun kasus manajemen SDM terkait dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui beberapa indikator pendukung.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan perusahaan dalam menjalankan manajemen SDM nya terutama dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

4. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi masyarakat terkait penerapan indikator pendukung terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Emil Salim mendefinisikan ruang lingkup dalam bentuk benda, suasana, pengaruh dan suasana yang dirasakan disekitar kita. Dalam penelitian ini ada

beberapa batasan masalah yang diterapkan untuk mencapai penelitian yang lebih objektif. Batasan – batasan yang peneliti terapkan adalah :

1. Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Maret – Juli 2023
2. Responden dalam penelitian ini adalah 5 orang karyawan yang terdaftar dalam structural organisasi, 28 orang distributor, dan 20 orang staff lapangan. Dengan total keseluruhan responden adalah 53 orang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi dasar peneliti dan sebagai bahan perbandingan penelitian yang dilakukan, penelitian yang dikaji oleh peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu agar bisa memeriksa kekurangan dan kelebihan untuk dikembangkan. Selain itu dengan adanya penelitian terdahulu dapat digunakan oleh peneliti untuk mengetahui penelitian sebelumnya sehingga untuk mengetahui perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu berfungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai sumber inspirasi dan referensi yang nantinya membantu pelaksanaan penelitian

Berdasarkan hasil eksplorasi kajian literature yang dilakukan oleh peneliti, berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan tema penelitian yang dikaji oleh peneliti :

1. Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10 (1), 24-29. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi yang berjumlah 50 orang karyawan dijadikan sampel.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Basofi, A. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo sebanyak 41 pegawai. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai T hitung pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 2.084 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 2.168 serta motivasi kerja (X3) sebesar 2.256 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.02619$, sehingga secara parsial pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 14.280$ lebih besar nilai $F_{tabel} =$

2.86, artinya ada pengaruh secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas dengan persamaan regresi $Y = -4.173 + 0.268X1 + 0.289X2 + 0.385X3$, Sementara koefisien determinasi (R²) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.553 menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta motivasi kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 55.3% terhadap produktivitas (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) pegawai tetap di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.

3. Hammad, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Hasanuddin). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Karena Lingkungan kerja dan Motivasi kerja merupakan factor pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu pegawai di organisasinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Dari penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan uji statistik bahwa variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara keseluruhan (simultan-uji F) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas Kerja. Berdasarkan uji T variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, begitu juga variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,378 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas Kerja sebesar 37,8%, melihat variabel Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. HARYANA, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gas Elpiji Pada Pt. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Awal Bros Multi Karya Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan. Dimana terbukti bahwa ada hubungan secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. Sementara itu nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.954 atau 95.4% yang berarti bahwa secara parsial hubungan antara kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. Sementara sisanya 4.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Haq, F. Z. Q. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah sampel yang relative kecil dengan jumlah 33 responden. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gas Hijau Mulia Jombang. Sedangkan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gas Hijau Mulia Jombang.

6. Miranti, E., & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 5(3). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, dan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik komunikasi tidak langsung dan teknik studi dokumenter. Alat pengumpul data adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif dan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (2) Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.4% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.7% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (4) Tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 72.9% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$.
7. Sapril, S. (2019). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Sinyotama Industri (Studi Kasus

Pada Bengkel Pemeliharaan Tabung Gas Lpg Di Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Riau). Penelitian ini menjadikan para karyawan di PT tersebut sebagai responden pada penelitian ini. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 23 responden dengan menggunakan metode Sensus. Pada penelitian ini para karyawan yang menjadi responden memberikan respon positif dan menyatakan bilamana mereka merasa bahwa tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang mereka rasakan saat ini sudah dalam kapasitas baik, itu menunjukkan bahwa PT. Sinyotama Industri khususnya dibidang pemeliharaan tabung gas LPG sudah sadar dan menerapkan betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan.

8. TIANZI, T. (2022). PENGARUH KINERJA KARYAWAEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SYARIAH (*Doctoral Dissertation*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN Palopo)). Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner dari peneliti kepada responden (karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Ratulangi). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu dimana semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sampel 30 orang. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien. Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia cabang Ratulangi kota Palopo dengan besar pengaruh

berjumlah 15.5%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 15.5\% = 84.5\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

9. Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57). Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
10. Yusnita, J. (2011). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takafaul Umum. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji-f (simultan) menunjukkan bahwa faktor-faktor pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t (parsial) yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja adalah variabel reward, sedangkan variabel pelatihan dan tunjangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, kontribusi variabel pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square)

sebesar 0,139 artinya bahwa motivasi (reward, pelatihan, dan tunjangan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan oleh penulis. Dan hasil penelitian ini mendapatkan $R = 0,781$ menunjukkan R hamper mendekati angka 1, artinya antara variabel pemberian motivasi (reward, pelatihan, tunjangan) terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh.

Berdasarkan uraian dari data penelitian terdahulu di atas, maka berikut ini adalah data perbedaan dan persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Astuti, R. W. (2020).	Sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian yakni tahun 2020 Bumdes Makmur Adil Sejahtera Banyumas.
2.	Basofi, A. (2016).	Sumber data yang diperoleh dari data hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2016 di Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo.
3.	Hammad, H. (2019)..	Sumber daya yang diperoleh dari data hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2019 di Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar.
4.	HARYANA, S. (2021).	Sumber data yang diperoleh dari data hasil kuesioner, studi literatur dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2021 di PT. AWAL BROS MULTI KARYA Pekanbaru.

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
5.	Haq, F. Z. Q. (2018).	Sumber data yang diperoleh dari data hasil kuesioner, studi literatur dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2018 di PT. Gas Hijau Mulia Jombang.
6.	Miranti, E., & Yacoub, Y. (2016).	Sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner, studi literatur dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2016 PT. Bank Ekonomi Raharja.
7.	Sapril, S. (2019).	Sumber data yang diperoleh dari hasil data kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2019 di PT. Sinyotama Industri.
8.	TIANSI, T. (2022).	Sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2022 di PT. Bank Syariah Indonesia cabang Ratulangi.
9.	Wahyuningsih, S. (2018).	Sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2018 Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli.
10.	Yusnita, J. (2011).	Sumber data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan observasi.	Waktu dan tempat penelitian ini yakni tahun 2011 di PT Asuransi Takafaul Umum.

Berdasarkan tabel persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu berikut peneliti uraikan beberapa perbedaan hasil penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya :

1. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki

pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Astuti R.W 2020). Pada hasil penelitian peneliti menyatakan tingkat pendidikan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode pengumpulan data dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan kuesioner dan observasi sedangkan penelitian saat ini juga menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi literature yang menambah wawasan dalam penulisan penelitian.

2. Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Peternakan Bondowoso (Basofi A 2016), sama halnya dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode pengumpulan data dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan kuesioner dan observasi sedangkan penelitian saat ini juga menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi literature yang menambah wawasan dalam penulisan penelitian.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil R Square sebesar 0.378 atau setara dengan 37.8% sedangkan sisanya 62.2% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain

yang tidak diteliti (Hammad H 2019). Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagaimana dilampirkan hasil uji analisis data dengan seluruh variabel penelitian dengan hasil R Square 0.711 atau setara dengan 71,1%. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu hasil R Square dimana penelitian terdahulu menyatakan dengan hasil 37,8% dan penelitian saat ini sebesar 71,1%

4. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil R Square 0.954 atau setara dengan 95.4% (Haryana S 2021). Sama halnya dengan hasil penelitian peneliti menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dengan hasil keseluruhan variabel penelitian hasil uji R Square sebesar 0.711 atau setara dengan 71,1%. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independennya, sedangkan untuk penelitian saat ini menganalisis variabel sebanyak 4 yaitu tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (Ha F.Z 2018). Sama halnya dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada metode analisis data yang digunakan yaitu

menggunakan metode analisis dua arah, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode searah.

6. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34.6%, masa kerja sebesar 44.4%, dan motivasi kerja sebesar 44.7% terhadap produktivitas kerja (Miranti E, & Yacoub Y 2016). Sama halnya hasil penelitian peneliti menyatakan tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada hasil analisis SPSS yang didapatkan memiliki hasil yang lebih tinggi daripada penelitian terdahulu.
7. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh positif (Sapril S 2019). Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel penelitian yang digunakan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 4 variabel yaitu tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
8. Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 15.5% (Tiansi T 2022). Hasil penelitian peneliti menyatakan seluruh variabel penelitian menunjukkan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak

pada hasil uji determinasi dimana penelitian terdahulu sebesar 15,5% dan penelitian saat ini sebesar 71,1%.

9. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan (Wahyuningsih S 2018.). Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner dan observasi tanpa menggunakan studi literature seperti halnya dengan penelitian saat ini.
10. Pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Yusnita J 2011). Sama halnya dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keunggulan atau kelebihan pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner dan observasi tanpa menggunakan studi literature seperti halnya dengan penelitian saat ini.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen SDM

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

2.2.2 Profitabilitas

Profitabilitas suatu perusahaan dapat dinilai melalui berbagai cara tergantung pada laba dan aktiva atau modal yang akan diperbandingkan satu dengan lainnya. Menurut (Kasmir 2019:114) rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan atau laba dalam suatu periode tertentu.

2.2.3 Tingkat Pendidikan

Menurut Narwis Salim agus (2019), tingkat pendidikan yaitu salah satu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

2.2.4 Keselamatan Kerja

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

2.2.4.1 Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015: 6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan 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 adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.5.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

- a. Pewarnaan.
- b. Penerangan.
- c. Udara.
- d. Suara bising.
- e. Ruang gerak.
- f. Keamanan.
- g. Kebersihan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik:

- a. Struktur kerja.
- b. Tanggung jawab kerja.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin.
- d. Kerja sama antar kelompok.
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis:

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan

Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi,

kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.6 Motivasi Kerja

2.2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2.2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

1. Faktor Intern Terdiri Dari:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 1. Memperoleh kompensasi yang memadai
 2. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 5. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:
1. Hak otonomi
 2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
 3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern Terdiri Dari:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi

yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur

kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

2.2.6.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan *Afiliasi* adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan *afiliasi* yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak

akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

2.2.7 Produktivitas Kerja

2.2.7.1 Pengertian dan Pengukuran Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Edy Sutrisno (2019,.100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2001: 57).

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005: 128).

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

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Dimana : Output = Jumlah produksi

 Input = Jumlah karyawan

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

2.2.7.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karenatnapa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam uoaya meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitsa kerja daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja:

1. Sikap kerja

 Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shiff work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim

2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajmen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha (Sedarmayanti, 2001:71)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi
4. Kesempatan kerja
5. Kesempatan berprestasi
6. Kebijakan pemerintah
7. Ketrampilan karyawan itu sendiri
8. Teknologi
9. Lingkungan dan iklim kerjaan
10. Sikap dan etika kerja
11. Disiplin
12. Tingkat kompensasi (Nitisemito, 2000:146)

Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor (Nitisemito, 2000:72)

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja

2.2.7.3 Cara – Cara Meningkatkan Produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

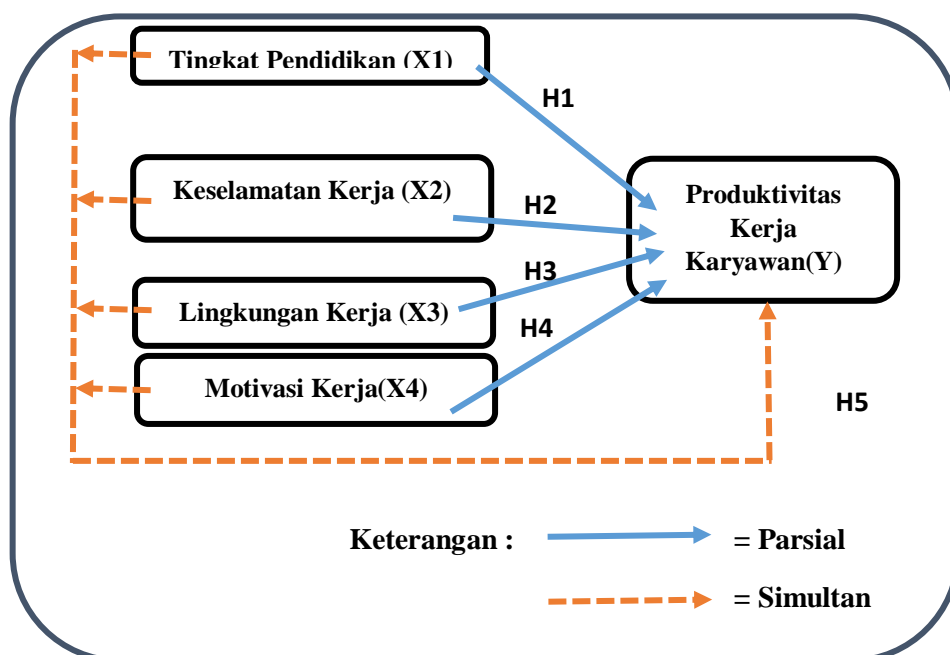
4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (Nasution, 2001:209) Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka pengaruh tingkat pendidikan, jaminan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas prima arta adalah sebagai berikut :

1. Astuti R.W 2020. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian peneliti menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Diduga pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan keterampilan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

2. Basofi A 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Peternakan Bondowoso, sama halnya dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Diduga pendidikan dan pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja (Y)

3. Hammad H 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (*Doctoral Dissetation*, Universitas Hasanuddin). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dengan ditunjukkannya hasil R Square sebesar 0.378 atau setara dengan 37.8% sedangkan sisanya 62.2% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti. Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja dan mtoivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagaimana dilampirkan hasil uji analisis data dengan hasil R Square 0.875 atau setara dengan 87.5% dengan seluruh variabel penelitian.

H3 : Diduga lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

4. Haryana 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bgaian Gas Elpiji Pada PT. Awal Bos Multi Karya Pekanbaru (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil R Square 0.954 atau setara dengan 95.4%. Sama halnya dengan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dengan hasil keseluruhan variabel penelitian hasil uji R Square sebesar 0.875 atau setara dengan 87.5%.

H4 : Diduga kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

5. Haq F.Z 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT. Gas Hijau Mulia Jombang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT. Gas Hijau Mulia Jombang. Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H5 : Diduga motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z)

6. Miranti E, & Yacoub Y 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34.6%, masa kerja sebesar 44.4%, dan motivasi kerja sebesar 44.7%. Sama halnya hasil penelitian peneliti menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

H6 : Diduga tingkat pendidikan (X1), masa kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

7. Sapril S 2019. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sinyotama Industri. Hasil penelitian menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sudah dalam kapasitas baik yang artinya kedua variabel memiliki pengaruh positif. Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan bahwa keselamatan kerja perusahaan sudah dapat dikatakan pada kapasitas baik dan sesuai standart perusahaan.

H7 : Diduga keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

8. Tiansi T 2022. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah (*Doctoral Dissertation*, Institut Agama Islam Negeri Palopo). Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 15.5%. Hasil penelitian peneliti menyatakan bahwa

seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan baik oleh seluruh variabel penelitian yang ada.

H8 : Diduga kinerja karyawan (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

9. Wahyuningsih S 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Begitu pula dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H9 : Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

10. Yusnita J 2011. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takafaul Umum. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian peneliti yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H10 : Diduga pemberian motivasi (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Obyek Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Gas Prima Arta adalah salah satu pangkalan agen LPG 3 KG yang berada di wilayah Bondowoso, yang beralamat di JL. Bondowoso – Jember Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 08 April 2020 dan mulai beroperasi pada tanggal 01 Oktober 2021. Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Manager : Ayon Pribadi
2. Staff Administrasi : M. Soleh Asnanto
3. Penanggung Jawab : Ju'ie
4. Supir : Ahmad Rifa'i
5. Sales : M Wahyudi

Dengan total karyawan keseluruhan adalah 5 orang dan ditambah 28 orang distributor, dan 20 orang staff lapangan dengan total keseluruhan 53 orang. Untuk alat – alat jaminan keselamatan yang harus ada dalam perusahaan yaitu sepatu, kaos tangan, helm, apar, Alat pendeteksi kebocoran gas. Dalam suatu perusahaan atau bisnis pasti memiliki visi dan misi sama halnya dengan perusahaan ini. Visi dan misi perusahaan ini adalah :

1. Visi

Menjadi perusahaan terbaik dari perusahaan di Indonesia dalam hal kualitas. Kapasitas keuntungan dan pertumbuhan ini tercermin dalam faktor – faktor berikut :

- a. Sumber daya manusia mampu menghasilkan kualitas tinggi dan produktivitas dan mutu untuk mencapai tujuan bisnis
- b. Bisnis kebutuhan dan keinginan pelanggan untuk produk dan informasi melalui sikap, tindakan dan lingkungan yang memberikan kepuasan optimal (efisien dan efektif)
- c. Manajemen yang mampu dan terfokus
- d. Penggunaan teknologi modern dan komputerisasi untuk bertahan hidup di dunia bisnis
- e. Kepuasan pelanggan adalah tugas akhir kami

2. Misi

Melayani kebutuhan seluruh Indonesia dengan memberikan jaminan barang sampai di tempat yang tepat pada waktu yang tepat dan pelayanan yang cepat, aman dan bertanggung jawab.

3.1.2 Syarat Menjadi Sub Agen Gas LPG 3 KG

Berikut beberapa syarat menjadi sub agen gas elpiji 3 KG

- a. Menandatangani kerjasama dengan agen di wilayah masing – masing.
- b. Dokumen SIUP, TDP, dan surat izin gangguan dari dinas setempat.
- c. Surat rekomendasi membuka pangkalan gas dari kelurahan.

- d. Fotokopi KTP, NPWP, foto, dan surat pernyataan kesanggupan.

3.1.3 Alur distribusi gas LPG 3 KG melalui sub agen

- a. Gas keluar dari depot LPG menuju ke stasisun pengisian (SPPBE).
- b. Distribusi gas di lanjutkan ke pihak agen LPG.
- c. Agen memasok gas ke sub agen menyalurkan gas ke pengecer.
- d. Dari pengecer samapailah ke tangan konsumen.



Gambar 1. Alur Distribusi Gas Elpiji 3 Kg

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 53 orang di PT. Gas Prima Arta.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2020:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2020:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini kriteria yang ditetapkan yakni seluruh karyawan yang terdaftar di dalam structural organisasi serta owner, penanggung jawab, dan orang yang terlibat dalam operasional perusahaan dengan jumlah keseluruhan 53 orang. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana pengertian, Menurut Sugiyono (2018 : 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Dalam penelitian ini, metode yang dipilih adalah observasi dan interview menggunakan kuesioner terhadap responden dengan batasan hanya karyawan yang terdaftar di structural organisasi perusahaan dan termasuk manager dan penanggung jawab perusahaan.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu :

3.4.1 Variabel Independen

Variabel Independen (X) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen pada penelitian ini adalah :

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| a. Variabel tingkat pendidikan | diberi notasi X1 |
| b. Variabel keselamatan kerja | diberi notasi X2 |
| c. Variabel lingkungan kerja | diberi notasi X3 |
| d. Variabel motivasi kerja | diberi notasi X4 |

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen (Y) Menurut Sugiyono (2019:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsumien. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel Page 5 terikat. Variabel terikat

merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

3.5 Definisi Operasional Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian yang menjadi obyek penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Tingkat Pendidikan (X1)

Menurut Narwis Salim agus (2019), tingkat pendidikan yaitu salah satu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Indikator yang digunakan adalah kualitas, kesesuaian jurusan, dan jenjang pendidikan.

3.5.2 Keselamatan Kerja (X2)

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di

permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1). Indikator yang digunakan yaitu keadaan lingkungan, penerangan, penggunaan alat kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

3.5.3 Lingkungan Kerja (X3)

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Indikator yang digunakan yaitu penerangan, temperature ruangan, dan keamanan tempat kerja.

3.5.4 Motivasi Kerja (X4)

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator yang digunakan yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, dan peluang untuk maju.

3.5.5 Produktivitas Kerja (Y)

Edy Sutrisno (2019,.100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Indikator yang digunakan yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan selalu meningkatkan hasil yang dicapai.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data tentunya harus memiliki teknik yang akan digunakan sesuai dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Dalam mendapatkan data yang diperlukan teknik pengumpulan data. Sehingga penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.6.1 Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan secara langsung di PT. Gas Prima Arta dengan 2 cara yaitu :

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab secara langsung terhadap karyawan yang berkontribusi dalam proses distribusi gas LPG 3 kg ini untuk mendapatkan informasi atau data yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Interpretasi

Penafsiran atau interpretasi adalah proses komunikasi secara lisan atau gerakan antara dua atau lebih pembicara dengan latar belakang dua bahasa yang berbeda.

3.6.2 Kajian Pustaka

Menurut Nazir (2022), kajian pustaka adalah suatu studi literatur yang artinya mencari sumber data dari bahan sekunder yang berfungsi untuk menunjang penelitian. Selain itu juga digunakan untuk meninjau sejauh mana ilmu yang terkait dengan penelitian berkembang serta sejauh mana kesimpulan pernah dibuat.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instruments Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka

dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ Maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Suharsimi, dalam penelitian Aziz (2018: 50) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Menguji reliabilitas yang peneliti gunakan adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,700. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

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

σ_t^2 = varians total

Gambar 2. Rumus Mengukur Reliabilitas

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang Sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini ada beberapa uji yang digunakan oleh peneliti, yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 145) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel *independen* (Ghozali, 2012:105). Menurut Ghozali (2012:106), nilai cutoff yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.

Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data ini bersifat rasio.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana ,

Y	= LDR (<i>Loan to Deposit Ratio</i>)
α	= Nilai Konstanta
X_1	= CAR (<i>Capital Adequacy Ratio</i>)
X_2	= ROA (<i>Return On Asset</i>)
X_3	= BOPO (Beban Operasional terhadap Pendapatan Operasional)
X_4	= NIM (<i>Net Interest Margin</i>)
$\beta_{1,2,3,4}$	= Koefisien Regresi Variabel $X_{1,2,3,4}$
e	= Error

Gambar 3. Rumus Regresi Linier Berganda

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono, Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan

untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikan Individual (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018; 88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara individual dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja.

- b. $H_0 : b_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. $H_1 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.
- c. $H_0 : b_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. $H_1 : b_3 \neq 0$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- d. $H_0 : b_4 = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. $H_1 : b_4 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Gambar 4. Rumus Uji t

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Pengujian secara individual untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel terhadap variabel terikat. Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dalam hal ini menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Langkah – langkah pengujian dengan menggunakan Uji F yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara *simultan* antara tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \neq 0$, terdapat pengaruh secara *simultan* antara tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung Uji F untuk mengetahui apakah variabel – variabel signifikan atau tidak. Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus signifikan korelasi ganda dikemukakan oleh Sugiyono (2018:192) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Gambar 5. Rumus Uji F

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$(n - k - 1)$ = Derajat kebebasan

4. Perhitungan tersebut akan diperoleh F dengan pembilang K dan penyebut dk $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika F hitung $>$ F tabel \rightarrow H_a diterima (signifikan)

Terima H_0 jika F hitung $<$ F tabel \rightarrow H_a ditolak (tidak signifikan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

PT Gas Prima Arta adalah salah satu pangkalan agen LPG 3 KG yang berada di wilayah Bondowoso, yang beralamat di JL. Bondowoso – Jember Curah Tebu II Grujungan, Bondowoso. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 08 April 2020 dan mulai beroperasi pada tanggal 01 Oktober 2021. Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Manager : Ayon Pribadi
2. Staff Administrasi : M. Soleh Asnanto
3. Penanggung Jawab : Ju'ie
4. Supir : Ahmad Rifa'i
5. Sales : M Wahyudi

Dengan total karyawan keseluruhan adalah 5 orang dan ditambah 28 orang distributor, dan 20 orang staff lapangan dengan total keseluruhan 53 orang. Untuk alat – alat jaminan keselamatan yang harus ada dalam perusahaan yaitu sepatu, kaos tangan, helm, apar, Alat pendeteksi kebocoran gas. Dalam suatu perusahaan atau bisnis pasti memiliki visi dan misi sama halnya dengan perusahaan ini. Visi dan misi perusahaan ini adalah :

1. Visi

Menjadi perusahaan terbaik dari perusahaan di Indonesia dalam hal kualitas. Kapasitas keuntungan dan pertumbuhan ini tercermin dalam faktor – faktor berikut :

- a. Sumber daya manusia mampu menghasilkan kualitas tinggi dan produktivitas dan mutu untuk mencapai tujuan bisnis
- b. Bisnis kebutuhan dan keinginan pelanggan untuk produk dan informasi melalui sikap, tindakan dan lingkungan yang memberikan kepuasan optimal (efisien dan efektif)
- c. Manajemen yang mampu dan terfokus
- d. Penggunaan teknologi modern dan komputerisasi untuk bertahan hidup di dunia bisnis
- e. Kepuasan pelanggan adalah tugas akhir kami

2. Misi

Melayani kebutuhan seluruh Indonesia dengan memberikan jaminan barang sampai di tempat yang tepat pada waktu yang tepat dan pelayanan yang cepat, aman dan bertanggung jawab.

4.2 Analisis Hasil dan Penelitian

4.2.1 Uji Instrument Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dan untuk mengetahui valid atau tidaknya data maka terdapat 2 kriteria yaitu :

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} . Untuk r_{hitung} tiap pertanyaan dapat dilihat pada lampiran *output Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item – Total Correlation*) dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana (n) yaitu jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) 53 dan besarnya df dapat dihitung $53 - 2 = 51$, dengan $df = 51$ dan alpha 0.025 didapat $r_{tabel} = 0,270$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)			
1. X1.1	1. 0,380	1. 0,270	1. Valid
2. X1.2	2. 0,395	2. 0,270	2. Valid
3. X1.3	3. 0,416	3. 0,270	3. Valid
4. X1.4	4. 0,555	4. 0,270	4. Valid
Keselamatan Kerja (X2)			
1. X2.1	1. 0,365	1. 0,270	1. Valid
2. X2.2	2. 0,476	2. 0,270	2. Valid
3. X2.3	3. 0,380	3. 0,270	3. Valid
4. X2.4	4. 0,476	4. 0,270	4. Valid
5. X2.5	5. 0,550	5. 0,270	5. Valid
6. X2.6	6. 0,545	6. 0,270	6. Valid
7. X2.7	7. 0,480	7. 0,270	7. Valid

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)			
1. X3.1	1. 0,599	1. 0,270	1. Valid
2. X3.2	2. 0,398	2. 0,270	2. Valid
3. X3.3	3. 0,390	3. 0,270	3. Valid
4. X3.4	4. 0,557	4. 0,270	4. Valid
5. X3.5	5. 0,477	5. 0,270	5. Valid
Motivasi Kerja (X4)			
1. X4.1	1. 0,397	1. 0,270	1. Valid
2. X4.2	2. 0,450	2. 0,270	2. Valid
3. X4.3	3. 0,571	3. 0,270	3. Valid
4. X4.4	4. 0,482	4. 0,270	4. Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
1. Y1.1	1. 0,513	1. 0,270	1. Valid
2. Y1.2	2. 0,693	2. 0,270	2. Valid
3. Y1.3	3. 0,638	3. 0,270	3. Valid
4. Y1.4	4. 0,457	4. 0,270	4. Valid

Sumber data : Lampiran 4

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Suharsimi, dalam penelitian Aziz (2018: 50) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Menguji reliabilitas yang peneliti gunakan adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach (C_a) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian

diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0.600.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α (Alpha)	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.844	Reliabel
Keselamatan Kerja	0.875	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.898	Reliabel
Motivasi Kerja	0.892	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.805	Reliabel

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

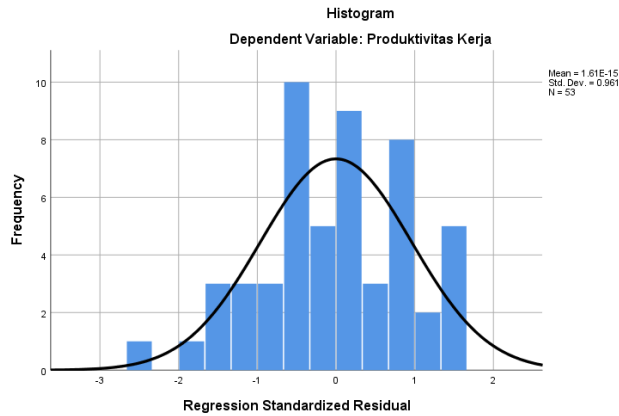
4.2.2.1 Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan]] atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011: 160). Dalam Uji reliabilitas terdapat kriteria yaitu :

- Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka dinyatakan normal
- Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal

1. Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Gambar 6 . Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram

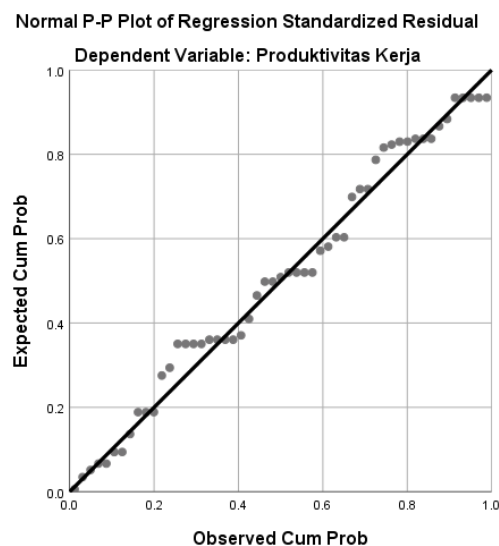


Sumber data : Lampiran 5

Berdasarkan bentuk garis yang menyerupai bentuk gunung, maka dapat dikatakan bahwa uji normalitas menggunakan Histogram dikatakan normal.

2. Uji Normalitas Menggunakan P-PLOT

Gambar 7 . Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-PLOT



Sumber data : Lampiran 5

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa variabel membentuk dan sejajar dengan garis diagonal, maka uji normalitas menggunakan P-PLOT dapat dikatakan Normal.

3. Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov

Tabel 4. Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03061426
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.064
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
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.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov diketahui nilai tingkat signifikannya 0,200. Maka dalam dapat dikatakan bahwa variabel tersebut normal karena tingkat signifikansi yaitu $0,200 > 0,025$.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel *independen* (Ghozali,

2012:105). Menurut Ghozali (2012:106), nilai cutoff yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Statistics	Keterangan
	VIF	Tolerance	
Tingkat Pendidikan	1,387	0,721	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keselamatan Kerja	1,196	0,835	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	1,017	0,984	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	1,597	0,628	Tidak Terjadi Multikolinearitas

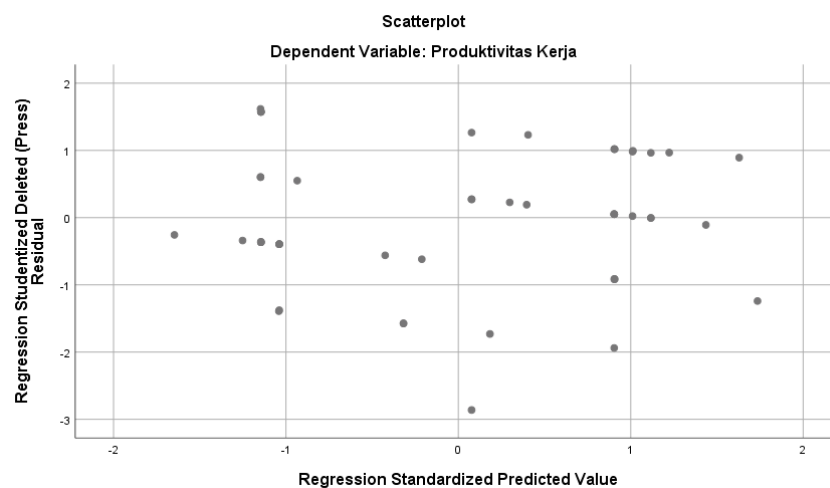
Sumber data : Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut ditandai dengan nilai *VIF* < 10 dan *tolerance* $> 0,1$.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2012:139).

Gambar 8 . Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatterplot*



Sumber data : Lampiran 5

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu :

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,025 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,025 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.368	6.996		1.053	.000
	Tingkat Pendidikan	.035	.189	.031	.186	.010
	Keselamatan Kerja	.247	.188	.201	1.314	.020
	Lingkungan Kerja	.106	.087	.172	1.219	.022
	Motivasi Kerja	.007	.167	.007	.039	.015

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data : Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas data hasil uji heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai signifikan (p value) variabel tingkat pendidikan 0,010, keselamatan kerja 0,020, lingkungan kerja 0,022, dan motivasi kerja 0,015. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen nilai ABS_Res hal tersebut dikarenakan nilai profitabilitas signifikannya yang diatas 0,025 atau 2,5%.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu tingkat pendidikan (X1), keselamatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan produktivitas kerja (Y).

Tabel 7 . Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta	4,404	2,367	2,011	0,000
Tingkat Pendidikan (X1)	0,564	2,544	2,011	0,000
Keselamatan Kerja (X2)	0,428	2,605	2,011	0,020
Lingkungan Kerja (X3)	0,329	2,897	2,011	0,015
Motivasi Kerja (X4)	0,299	2,695	2,011	0,010
R (R Square) = 0,711 (0,767)				
F_{hitung} = 6,024 (0,000)				
N = 53				

Sumber data : Lampiran 5

Berdasarkan tabel maka diperoleh hasil model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 4,404 + 0,564 X_1 + 0,428 X_2 + 0,329 X_3 + 0,299 X_4$$

- Nilai konstanta sebesar 4,404 merupakan keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.
- b_1 = nilai koefisien regresi sebesar 0,564 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel tingkat pendidikan akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,564 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b_2 = nilai koefisien regresi sebesar 0,428 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja

yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keselamatan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b_3 = nilai koefisien regresi sebesar 0,329 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,329 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b_4 = nilai koefisien regresi sebesar 0,299 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono, Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Hasil tabel uji koefisien determinasi menunjukkan 0.711 atau setara dengan 71,1% yang artinya mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen (produktivitas kerja) dijelaskan dengan nilai 71,1% oleh variabel independennya (tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 8 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.258 ^a	.767	.711	1.073	2.567
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Tingkat Pendidikan					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji Signifikan Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel *dependen*. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, sedangkan jika nilai *probability* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (koefisien regresi signifikan) (Ghozali,2011:98).

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig
Tingkat Pendidikan X1	2,544	0,000
Keselamatan Kerja X2	2,605	0,020
Lingkungan Kerja X3	2,897	0,015
Motivasi Kerja X4	2,695	0,010

Sumber data : Lampiran 6

Melihat output SPSS pada Tabel *coefficients* pada uji t diatas dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel sebesar 2,011 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-k-1$ ($53-5-1$) yaitu 47 dan alpha 0,025. Berikut pembahasan dari uji parsial antara dimensi tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 1 : tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,025$ dan nilai T hitung $2,544 > 2,011$ maka h_0 Di Tolak dan h_1 Di Terima. Artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujungan, Bondowoso. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujungan, Bondowoso.

Hipotesis 2 : keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah $0,020 < 0,025$ dan

nilai T hitung $2,605 > 2,011$ maka h_{01} Di Tolak dan h_{a1} Di Terima. Artinya terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta Curah

Hipotesis 3 : lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah $0,015 < 0,025$ dan nilai T hitung $2,897 > 2,011$ maka h_{01} Di Tolak dan h_{a1} Di Terima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso. Dengan demikian, maka hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso.

Hipotesis 4 : motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah $0,010 < 0,025$ dan nilai T hitung $2,695 > 2,011$ maka h_{01} Di Tolak dan h_{a1} Di Terima. Artinya terdapat

pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso. Dengan demikian, maka hipotesis empat (H_4) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta Curah Tebu II Grujugan, Bondowoso.

4.2.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Jika nilai probability F lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) (Ghozali, 2012:98), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Simultan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.937	4	2.984	21.855	.000 ^b
	Residual	55.233	48	2.151		
	Total	59.170	52			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Tingkat Pendidikan						

Sumber data : Lampiran 5

Hipotesis 5 : tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} yang diperoleh 21.855 dengan ketentuan tingkat signifikan 0.000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,025 ($0.000 < 0,025$) dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh nilai F hitung sebesar $22.254 > F_{tabel} 2.57$. Maka H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik variabel independent (tingkat pendidikan X1, keselamatan kerja X2, lingkungan kerja X3, motivasi kerja X4), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta.

4.3 Interpretasi

4.3.1 Pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika tingkat pendidikan semakin baik, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Tingkat Pendidikan diukur melalui empat indikator diantaranya kualitas, kuantitas, efektifitas, dan penerapan. Berdasarkan hasil pengujian menandakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah terbukti.

4.3.2 Pengaruh keselamatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika keselamatan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis dua (H_2) diterima. Keselamatan kerja diukur melalui tujuh indikator diantaranya kualitas, kuantitas, efektifitas, dan penerapan. Berdasarkan hasil pengujian menandakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah terbukti.

4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis tiga (H_3) diterima. Lingkungan kerja diukur melalui lima indikator diantaranya kualitas, kuantitas, efektifitas, dan penerapan. Berdasarkan hasil pengujian menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah terbukti.

4.3.4 Pengaruh motivasi kerja (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Gas Prima Arta.

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika motivasi kerja semakin baik, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis empat (H₄) diterima. Motivasi diukur melalui empat indikator diantaranya kualitas, kuantitas, efektifitas, dan penerapan. Berdasarkan hasil pengujian menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah terbukti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta dengan hasil uji determinasi yaitu 71%

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta. Hal ini dibuktikan oleh variabel tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menentukan produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta.

Pada variabel tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja nilai tertinggi terdapat pada hampir semua indikator. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya di PT. Gas Prima Arta.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Bagi Akademik

Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan terutama bagi karyawan di PT. Gas Prima Arta. Oleh karena itu, bagi kalangan akademisi diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan (PT. Gas Prima Arta)

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Gas Prima Arta diharapkan perusahaan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga produktivitas kerja yang diinginkan dapat maksimal dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini diharapkan untuk mengobservasi dan eksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada tingkat pendidikan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan menambahkan variabel lain dan mengembangkan indikator lain untuk mengukur variabel yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. W. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 10 (1), 24-29.
- Basofi, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo*.
- Hammad, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- HARYANA, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gas Elpiji Pada Pt. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)*.
- Haq, F. Z. Q. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Miranti, E., & Yacoub, Y. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), 5(3).
- Sapril, S. (2019). *Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinyotama Industri (Studi Kasus Pada Bengkel Pemeliharaan Tabung Gas Lpg Di Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- TIANSI, T. (2022). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN Palopo))*.
- Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Warta Dharmawangsa, (57).

Yusnita, J. (2011). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takafaul Umum*

<https://repository.uir.ac.id/14360/1/165210975.pdf>

<file:///C:/Users/USER/Downloads/esarwoko,+4617+Published.pdf>

<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78754>

<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3383>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/16570>

<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/149>

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : MOHAMMAD WARDI
 NIM : 19104556
 JURUSAN : MANAJEMEN SI
 JUDUL : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN-KESELAMATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUCTIVITAS KERJA. DI PT. GAS PRIMA ARTA. CURAH BONDOWOSO

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1	Tamrisia Hiraingon	<ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan di beri fenomena - Batasan - Penelitian terdahulu - kapan teori - di finis var. Penelitian + Indikator - Model pengumpulan data - Interpretasi - Impulsi Daftar Pustaka → Cek uji awal 	<p><i>[Signature]</i> 27/1'23</p> <p><i>[Signature]</i> 1/8'23</p>
	Hansy Py.	<p>atau 2 arah.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gnb kesal d'... 2. Reklamasi Rotor... 4. Akurasi... 5. Ujuran... 	<p><i>[Signature]</i> Ace. 1/8 - 2023.</p>
3	Mely Supeni	<ul style="list-style-type: none"> - Kesimpulan - Daftar Pustaka 	<p><i>[Signature]</i> 27/2023</p> <p><i>[Signature]</i> 7</p>



JEMBER
 KA. PRODI MANAJEMEN/ AKUNTANSI/ EK. PEMBANGUNAN/ D3