

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA
DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA 1
KOTA LANGSA**

Skripsi



Disusun Oleh :

Hardian Aditya
NIM : 4012015170

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
TAHUN 2021

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I)”** an. Hardian Aditya, NIM 4012015170 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 10 Juni 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

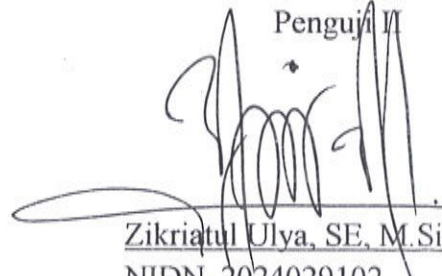
Langsa, 10 Juni 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



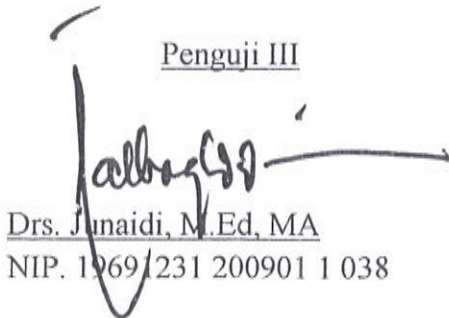
Dr. Early Ridho Kismawadi, MA.
NIP. 19891111 202012 1 015

Penguji II



Zikriatul Ulya, SE, M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji III



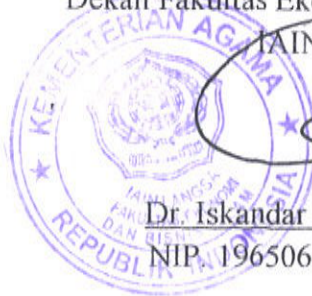
Drs. Junaidi, M.Ed, MA
NIP. 19691231 200901 1 038


Penguji IV



Nurjannah, M. Ek
NIP: 19880626 201908 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa




Dr. Iskandar Budiman, M.CL.
NIP. 19650616 199503 1 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I
(Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I)**

Oleh:

Hardian Aditya

NIM: 4012015170

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

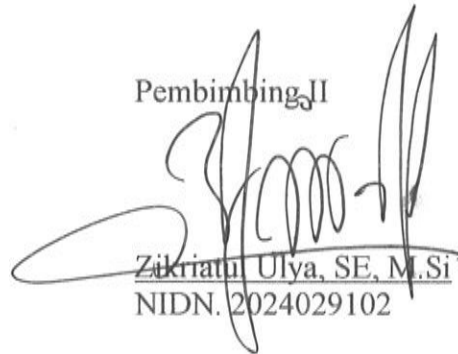
Langsa, 20 Januari 2021

Pembimbing I



Dr. Early Ridho Kismawadi, MA.
NIDN. 2014048404

Pembimbing II



Zikriatu Ulya, SE, M.Si
NIDN. 2024029102

Mengetahui

Kepala Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal Bin Mustafa, MA
NIP. 19850218 201801 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Hardian Aditya
NIM : 4012015170
Tempat, TanggalLahir : Langsa, 27 Maret 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gp. Sidodadi Kecamatan Langsa Lama Kota
Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I)”, benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 12 Januari 2021

Yang membuat pernyataan



Hardian Aditya
Nim: 4012015170

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Wahai orang-orang yang beriman, bertawalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(QS. Al-Hasyr: 18)

“Harta yang tak pernah habis adalah ilmu pengetahuan dan ilmu yang tak ternilai adalah pendidikan”

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini kupersembahkan untuk bapak dan ibu tercinta (Bapak Japar dan Ibu Tumiyem) yang selalu memberikan motivasi dan do’a yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas cinta, kasih sayang dan kesabaran yang takkan tergantikan.

Untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberikan dukungan serta selalu setia menemani. “Terima kasih”

ABSTRAK

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Lingkungan Kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara I tersebut terlihat bahwasannya banyak nya karyawan yang mengeluh keputusan mandor/pengawas, di karena kan adanya tingkat kinerja yang tidak sesuai terhadap beberapa karyawan. Karena adanya beberapa karyawan yang kinerjanya di mudahkan sehingga beberapa karyawan lainnya merasa tidak adil terhadap tindakan tersebut, sehingga mengakibatkan terjadinya rasa tidak adil terhadap karyawan. Seperti yang terjadi di lapangan bahwasan nya fasilitas kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara I salah satunya yaitu fasilitas rumah, dikarenakan adanya nya pilih kasih dalam pemberian fasilitas rumah tersebut, karena pihak PT. Perkebunan Nusantara I ini lebih mengutamakan karyawan yang masih memiliki hubungan kekeluargaan, sehingga mengabaikan permintaan karyawan yang lain dan lebih mengutamakan keluarga. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Namun yang terjadi di lapangan, bahwasannya perusahaan ataupun pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara I kurang memperhatikan kinerja karyawannya sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang di PT. Perkebunan Nusantara I. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi berganda dan pengumpulan data dengan data primer yang berupa sebaran kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 411 dan sampel sebanyak 80 responden. Berdasarkan uji t Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,741 (Positif), Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,334 (positif), Prestasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,581 (positif). Sedangkan hasil uji f pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 1161,896$ dan $F_{tabel} 3,12$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Humans are social beings who have the mind and mind to survive by fulfilling unlimited needs and desires with limited abilities. The working environment that occurs at PT Perkebunan Nusantara I shows that many employees complain about the foreman's decision, because there is an inappropriate level of performance for some employees. Because there are some employees whose performance is made easy so that some other employees feel unfair to these actions, resulting in a sense of being unfair to employees. As happened in the field, one of the work facilities at PT. Perkebunan Nusantara I is housing facilities, because of their favoritism in providing these housing facilities, because PT. Perkebunan Nusantara I prioritizes employees who still have family relationships, thus ignoring the requests of other employees and prioritizing family. Employee performance will determine the progress of a company. It is the duty of a leader to be able to create an atmosphere that can support the creation of high work performance from employees. However, what happened in the field was that the company or the leadership at PT. Perkebunan Nusantara I pays less attention to the performance of its employees resulting in a decrease in the level of performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara I. This type of research is quantitative research, using multiple regression analysis and data collection with primary data in the form of questionnaires. This study used a population of 411 and a sample of 80 respondents. Based on the t test, the Work Environment has a t value of 7,741 (positive), the work facility has a t value of 3,334 (positive), work performance has a t value of 9,581 (positive). While the results of the f test on calculations using SPSS obtained Fcount = 1161.896 and Ftable 3.12.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Work Performance and Work Productivity

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I”** dengan baik. Salawat beserta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju alam berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu Siswati dan Abang-Abang saya yang telah memberikan kesempatan untuk belajar menjalani hidup, selalu memberikan bimbingan, ilmu, kepercayaan, pengorbanan, semangat dan kasih sayang yang tidak terhingga serta do'a yang tiada henti tercurahkan kepada penulis. Dan tak lupa juga kepada Alm. Bapak saya yang telah banyak mengajarkan saya arti dari sebuah kehidupan dan sebuah pendidikan. Sungguh tiada hal yang paling berarti dalam hidup ini selain bertakwa kepada Allah SWT dan berbakti kepada kedua orang tua.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan yang hakiki baik di dunia maupun di akhirat.

2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Abdul Hamid, MA. ,selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik FEBI IAIN Langsa yang sudah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
4. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, MA. ,selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa. Dan sekaligus sebagai Pembimbing I bagi peneliti.
5. Ibu Zikriatul Ulya, SE, M.Si sebagai Pembimbing II bagi peneliti.
6. Kepada rekan-rekan mahasiswa Ade Sukandar, Haryanda, Kamirun, Rizki Fauzi, M.Arief Khairuddin, Bagus Kurniawan, Muhammad Sauri, Farid Ridha yang selalu setia membantu dan menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak-pihak lain, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga sehingga terselesainya skripsi ini.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT, untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan Skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, panneliti mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT kita berserah diri. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Langsa, 12 Januari 2021

Hormat Saya

Hardian Adtiya

Nim: 4012015170

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣ	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	L
'	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
—	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و ----	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

d. Ta marbutah.

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) ta marbutahhidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- 2) ta marbūtahmati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- 3) Kalaupun pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h).

e. Syaddah (Tasydid)

Syahdah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

f. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu : القلم

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تاخذن
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئى

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada

huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Faauḡū al-kailawa al-mīzāna : فاوڤو الكيل والمييزان
- Faauḡū al-kailawal-mīzāna : فاوڤو الكيل والمييزان
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Bismillāhimajrehāwamursāhā : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walillāhi 'alan-nāsihijju al-baiti : والله على الناس حخ البيت

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrunminallāhiwafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Penjelasan Istilah.....	6
1.6.1 Lingkungan Kerja	6
1.6.2 Fasilitas Kerja.....	6
1.6.3 Prestasi Kerja.....	6
1.6.4 Produktivitas Kerja.....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Lingkungan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja	16
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja.....	18
2.3. Fasilitas Kerja.....	19
2.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja	19
2.3.2. Indikator Fasilitas Kerja.....	22
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja.....	23
2.4. Prestasi Kerja	23
2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	23
2.4.2. Indikator Prestasi Kerja	25
2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi Kerja.....	26
2.5. Produktivitas Kerja.....	27

2.5.1.	Pengertian Produktivitas Kerja.....	27
2.5.2.	Indikator Produktivitas Kerja	30
2.5.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	31
2.6.	Penelitian Terdahulu	32
2.6.1.	Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu.....	35
2.7	Kerangka Teori	37
2.8	Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	39
3.2	Objek Dan Tempat Penelitian	39
3.3	Jenis Data	39
3.4	Variabel Penelitian	40
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Populasi Dan Sampel	42
3.6.1	Populasi.....	42
3.6.2	Sampel.....	42
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.8	Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
3.8.1	Uji Validitas.....	45
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.9	Metode Analisis Data	46
3.9.1	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1.1	Uji Normalitas.....	47
3.9.1.2	Uji Multikolinieritas.....	48
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9.1.4	Uji Autokorelasi.....	49
3.9.1.5	Uji Linearitas.....	49
3.9.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.9.3	Uji Hipotesis.....	50
3.9.3.1	Uji t (Uji Parsial).....	50
3.9.3.2	Uji f (Uji Simultan).....	51
3.9.3.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara I.....	53
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara I.....	53
4.1.1.2	Visi Dan Misi.....	54
4.1.1.3	Struktur	55
4.1.2	Karakteristik Responden.....	55
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	55
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.1.2.4	Karakteristi Berdasarkan Masa Kerja	58
4.1.3	Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
4.1.3.1	Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja(X1)	58

4.1.3.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja(X2)	60
4.1.3.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja(X3)	61
4.1.3.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Produktivitas Kerja(Y)	63
4.1.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	64
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	64
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.1.5.1 Uji Normalitas	68
4.1.5.2 Uji Linearitas	69
4.1.5.3 Uji Multilinearitas	71
4.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas	72
4.1.5.5 Uji Autokorelasi	73
4.1.6 Analisis Regresi Berganda	74
4.1.7 Hasil Hipotesis	75
4.1.7.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)	75
4.1.7.2 Hasil Uji f (Uji Simultan)	77
4.1.7.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa	79
4.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa	80
4.2.3 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa	80
4.2.4 Pengaruh Lingkungan, Fasilitas dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa	81
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4.1Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.2Tanggapan Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja	60
Tabel 4.3Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja	61
Tabel 4.4Tanggapan Responden Atas Variabel Produktivitas Kerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Fasilitas Kerja.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda	74
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji f	78
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	37
Gambar 4.1 Struktur	55
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 4.7 Histogram.....	69
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	89
Lampiran 2	92
Lampiran 3	95
Lampiran 4	98
Lampiran 5	99
Lampiran 6	100
Lampiran 7	101
Lampiran 8	102
Lampiran 9	103
Lampiran 10	104
Lampiran 11	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Segala kebutuhan baik sandang maupun papan hanya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara dan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencanaan, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional.¹

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat

¹Firsty Candra Novitasari, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati*", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016), h. 5.

penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.²

Lingkungan Kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara I tersebut terlihat bahwasannya banyaknya karyawan yang mengeluh terhadap keputusan mandor/pengawas, dikarenakan adanya tingkat kinerja yang tidak sesuai terhadap beberapa karyawan. Karena adanya beberapa karyawan yang kinerjanya dimudahkan sehingga beberapa karyawan lainnya merasa tidak adil terhadap tindakan tersebut, sehingga mengakibatkan terjadinya rasa tidak adil terhadap karyawan.³

Menurut Suad Husnan, "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

² Anggit Artha Pradistya, "*Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung*", (Skripsi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung 2017), h. 1.27.

³ Hasil observasi terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 pada tanggal 28 Januari 2020

karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.⁴

Seperti yang terjadi di lapangan bahwasannya fasilitas kerja yang ada di PT.Perkebunan Nusantara I salah satunya yaitu fasilitas rumah, dikarenakan adanya pilih kasih dalam pemberian fasilitas rumah tersebut, karena pihak PT. Perkebunan Nusantara I ini lebih mengutamakan karyawan yang masih memiliki hubungan kekeluargaan, sehingga mengabaikan permintaan karyawan yang lain dan lebih mengutamakan keluarga.⁵

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi yang mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Namun yang terjadi di lapangan, bahwasannya perusahaan ataupun pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara I kurang memperhatikan kinerja

⁴ Budiyono, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Gemilang Surakarta*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008), h. 3.

⁵ Hasil observasi terhadap karyawan Pt. Perkebunan Nusantara 1 pada tanggal 28 Januari 2020

karyawannya sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I. Dalam penelitian ini penulis meneliti di desa Pondok Pabrik (Kebun Lama) di Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa.

Perusahaan harus memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja, fasilitas, dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara I untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, yang ada pada perusahaan, fasilitas kerja serta prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I”**.

1.2 Batasan Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan, Fasilitas dan Prestasi kerja sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I?

2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I?
3. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I?
4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Teori
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan terhadap PT. Perkebunan Nusantara I.
 - b. Menjadikan bahan studi komparasi bagi peneliti yang lain.

2. Praktis

- a. Dapat menjadi bahan evaluasi dan tolak ukur bagi PT. Perkebunan Nusantara I untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.
- b. Dapat menumbuhkan motivasi bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.

1.6. Penjelasan Istilah

1.6.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan.⁶

1.6.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.⁷

1.6.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

1.6.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya

⁶ Alex S Nitisemito. “*Manajemen Personalia*”, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000. h.185

⁷ Fandi, Tjiptono. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta Andi Offset, edisi ke-2. 2006, h. 19

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67.

mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan

Bab ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teoritis

Bab ini mencakup landasan teori dari penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, variabel penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian, objek penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.

⁹ Ricky Virona Martono, "Analisis Produktivitas dan Efisiensi", (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), h.11.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.¹⁰

¹⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 2

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang sumber daya manusia diantaranya :

- a. Menurut Sumarsono, berpendapat bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.¹¹
- b. Menurut Hariandja, berpendapat bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.¹²
- c. Menurut Mathis dan Jackson, berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.¹³
- d. Menurut Hasibuan, berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya,

¹¹ Sumarsono, Sonny.. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu 2003. h.4

¹² Hariandja, Marihot TE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002. h.2

¹³ Mathis, L. Robert and John H. Jackson. *Human Resource Management Tenth edition*. South Western: Homson Collection. 2006. h.3

sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.¹⁴

- e. Menurut Edy Soetrisno, berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹⁵

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.¹⁶

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang manajemen sumber daya manusia diantaranya :

¹⁴ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003. h. 244.

¹⁵ Edy Soetrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana, Jakarta 2009. h. 3.

¹⁶ Sumiati paramban, “*pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018, h. 14.

- a. Menurut Hasibuan, berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁷
- b. Menurut Moses N Kiggundudalam Indah Puji Hartatik, berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.¹⁸
- c. Menurut Tjutju Yuniarsih, berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan, masyarakat.¹⁹
- d. Menurut Saihudin berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.²⁰
- e. Menurut Nurdin Batjo berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengavaluasian atas sumber daya manusia saat

¹⁷ Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara”, 2014, h. 10

¹⁸ Indah Puji Hartati, *“Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana”, 2014, h. 14.

¹⁹ Tjutju Yuniarsih, *“Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta”, 2008, h. 2.

²⁰ Saihudin, *“Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: uwais inspirasi indonesia”, 2019, h. 2.

pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.²¹

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.²²

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.²³

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang lingkungan kerja diantaranya :

²¹ Nurdin Batjo, "*manajemen sumber daya manusia*". (Makassar: Aksara timur, 2018), h.1.

²² Anggit Artha Pradistya, *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung*, Skripsi, Fakultas Pendidikan dan Ilmu Keguruan Universitas Bandar Lampung, 2017, h. 23.

²³ *Ibid*, h.23.

- a. Menurut Sedarmayanti, berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.²⁴
- b. Menurut Alex Nitiseminto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁵
- c. Menurut Mardiana Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas²⁶
- d. Menurut Sunyoto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁷

²⁴ Sedarmayanti, "*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*", Mandar Maju, Bandung, 2017. h.25

²⁵ Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000. h.185

²⁶ Mardiana, "*Manajemen Produksi*", IPWI, Jakarta, 2005. h. 67.

²⁷ Danang Sunyoto. "*Sumber Daya Manusia (praktek penelitian)*", (Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service), 2012, h. 43.

- e. Menurut Sihombing, “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.²⁸

Secara umum lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanyaakan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.²⁹

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang

²⁸ Umberto Sihombing, *“Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja”*. Jakarta. 2004, h. 134.

²⁹ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 61.

cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.³⁰ Berdasarkan Firman Allah swt dalam (Q.S Ali Imran: 159):³¹

عَنْهُمْ فَأَعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُوا الْقَلْبِ غَلِيظًا فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لَنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
 ٥٩
 الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنْ اللَّهُ عَلَى فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُمْ هُمْ وَأَسْتَغْفِرُ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (Q.S Ali Imran: 159)

Berdasarkan ayat ini, maka di antara sarana dakwah yang ampuh, yang dapat menarik manusia ke dalam agama Allah adalah akhlak mulia, di samping adanya pujian dan pahala yang istimewa bagi pelakunya. Karena tidak sempurna memenuhi hak Beliau shallallahu 'alaihi wa sallam. Hal ini merupakan sikap ihsan. Oleh karena itu, Beliau menggabung antara sikap memaafkan dan sikap ihsan. Maksudnya: dalam urusan yang butuh adanya musyawarah, pemikiran yang matang dan pandangan yang tajam. Misalnya dalam urusan peperangan dan hal-

³⁰ *Ibid*

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Bandung CV Darus Sunna, 2015)

hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lain. Musyawarah memiliki banyak faedah dan maslahat duniawi maupun agama, antara lain³²:

- Musyawarah termasuk ibadah yang mendekatkan diri seseorang kepada Allah.
- Di dalamnya terdapat sikap menghargai pendapat orang lain, sehingga mereka menjadi senang kepada kita.
- Dapat menyatukan visi dan misi.
- Menerangi akal-fikiran.
- Menutupi kekurangan yang ada pada orang lain.
- Membuahkan keputusan yang bijak, tepat dan benar. Hal itu, karena hampir tidak ditemukan ada keputusan yang salah dalam musyawarah.

Setelah bermusyawarah, bersandarlah dengan kemampuan dan kekuatan Allah, tidak mengandalkan kemampuan kamu.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Reski mengemukakan bahwa jenis lingkungan terbagi 2 bagian yaitu :³³

1. Lingkungan kerja fisik

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

³² Referensi: <https://tafsirweb.com/1291-quran-surat-ali-imran-ayat-159.html>:

³³ Reski , “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu*”, (Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Jom FEKON Vol.2 No.1 Februari 2015). h. 6.

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

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

2. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjuang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sef Afif Setiawan mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:³⁴

1. Pelengkap dan Fasilitas

Pelengkap dan fasilitas yang harus disediakan seperti meja, kursi, telepon, AC, komputer, dll.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalaam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

3. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan mekanisme kerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya

³⁴ Sef Afif Setiawan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2018, h.20.

pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai.³⁵

2.3. Fasilitas Kerja

2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Sedangkan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karna dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan.³⁶

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang Fasilitas kerja diantaranya :

- a. Menurut Amiruddin, berpendapat bahwa fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja dengan memperhatikan:³⁷
 1. Pengguna fasilitas kerja atau kualitas fisiknya

³⁵ Tiya Intan Permata Sari, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.44.

³⁶ Rika Okana, “*Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017, h.16.

³⁷ Amiruddin, “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Deepublish, 2016, h.93.

2. Intelektualnya
 3. Cara melakukan atau menggunakannya.
- b. Menurut Lupioyadi, berpendapat bahwa fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.³⁸
 - c. Menurut Bary, berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.³⁹
 - d. Menurut Agus Ahyari, berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.⁴⁰
 - e. Menurut Tjiptono fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.⁴¹

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk

³⁸ Lupioyadi. Handani. *“Manajemen Pemasaran Jasa”*. Jakarta: Selemba Empat 2016, h.6

³⁹ Barry, Cushway. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta. PT Elex Media.Kumputindo. 2012, h. 67.

⁴⁰ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2011, h.128.

⁴¹ Fandi, Tjiptono. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta Andi Offset, edisi ke-2. 2006, h. 19

penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.⁴²

Berdasarkan Firman Allah swt dalam (QS.Al-Israa' ayat 70),⁴³

عَلَىٰ وَفَضَّلْنَاهُمْ أَطْيَبَتْ مِنَّا ۖ وَرَزَقْنَاهُمْ وَالْبَحْرِ الْبَرِّيَّ وَحَمَلْنَاهُمْ ۖ آدَمَ بَنِي كَرَّمًا وَلَقَدْ

تَفَضَّلْنَا مِمَّنْ خَلَقْنَا كَثِيرًا ﴿٧٠﴾

Artinya: *“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”*(QS.Al-Israa' ayat 70).

Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu adam, yaitu golongan manusia pada umumnya dengan tubuh yang bagus, kemampuan berpikir, kebebasan berkehendak, dan ilmu pengetahuan, dan kami angkut mereka di darat dengan kendaraan seperti onta atau lainnya, dan di laut, dengan kapal, dan kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik, berupa minuman dan makanan yang lezat rasanya, dan kami lebihkan keutamaan mereka di atas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna. Ingatlah, pada hari ketika kami panggil setiap umat dengan pemimpinnya; kepada setiap anggota dari umat itu diberikan catatan amalnya, dan barang siapa diberikan catatan amalnya di tangan kanannya mereka itulah orang-orang yang berbahagia, mereka akan berulang-ulang membaca catatannya dengan baik disebabkan karena kegembiraannya, dan mereka tidak akan dirugikan sedikit pun dengan dikurangi pahala dari amal yang dilakukannya⁴⁴.

⁴² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, "Manajemen Syariah dalam Praktik", cet I (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.104

⁴³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Bandung CV Darus Sunna, 2015)

⁴⁴ Referensi: <https://tafsirweb.com/4674-quran-surat-al-isra-ayat-70.html>

2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Sarana dan pra sarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan politik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

b. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja terhadap karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut James Stoner, fasilitas kerja yang dipergunakan pada sebuah perusahaan harus memiliki standarisasi, bukan hanya dari segi pekerjaan apa yang dilakukan, dan alat yang sesuai tetapi juga berdasarkan periode akuntansi yang berlaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diantaranya sebagai berikut:⁴⁵

- a. Mempunyai bentuk fisik.
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan (umur pakai) relatif pemakaian lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- d. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

2.4 Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Dalam dunia kerja, karyawan ingin mengetahui seberapa jauh dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah sebanding dengan gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hal itu, maka organisasi perlu adanya prestasi kerja untuk mengetahui prestasi kerja karyawan.⁴⁶

Secara umum, Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang Prestasi kerja diantaranya :

⁴⁵ James Stoner, dkk, *Manajemen, Jilid 1* (Jakarta: Prenhallindo, 2010), h. 125.

⁴⁶ Hardani Widhiastuti, "Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja", *Jurnal Psikologi*, No.1, 2002, h. 29.

- a. Menurut Anwar Prabu, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁷
- b. Menurut Agus Darma, prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau peran nyata karyawan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.⁴⁸
- c. Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketetapan waktu.⁴⁹
- d. Menurut Payaman J. Simanjuntak, prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.⁵⁰
- e. Menurut Hendrawan Supratikno, prestasi kerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi.⁵¹

Dengan ada prestasi kerja karyawan, maka organisasi dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di masa yang akan datang.

⁴⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67.

⁴⁸ Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 1.

⁴⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 94.

⁵⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Cet.3; Jakarta: Lembaga Penerbit Fak Ekonomi UI, 2011), h. 1.

⁵¹ Sturman dalam Hendrawan Supratikno, *Manajemen kinerja yang menciptakan keunggulan bersaing*, Edisi I (Cet.I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 610.

Dalam Islam, orang yang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, akan tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini sudah dijelaskan dalam (Q.S Al-Inshirah ayat 7-8) :

﴿۸﴾ فَأَرْغَبُ رَبِّكَ وَإِلَىٰ ﴿۷﴾ فَانصَبْ فَأَنْصِبْ فَإِذَا

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (Q-S Al-Inshirah ayat 7-8)

Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. Bila engkau menyelesaikan suatu urusan dunia atau berdakwah, bergegaslah bersimpuh di hadapan tuhanmu. Begitu engkau selesai beribadah, bersungguh-sungguhlah dalam ber'doa. Demikian seterusnya. 8. Dan hanya kepada tuhanmulah engkau patut berharap dengan selalu bertawakal serta meng'harap rahmat dan rida-Nya⁵².

2.4.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Bernadhi dan rusel yang dikutip oleh Chindi, bahwa mengukur prestasi kerja karyawan dapat menggunakan beberapa kriteria, yaitu:⁵³

a. Kualitas

Mutu yang dihasilkan karyawan dalam bekerja. Pengukuran kualitas mencerminkan seberapa baik proses dan penyelesaiannya.

b. Kuantitas

⁵² Referensi: <https://tafsirweb.com/12839-quran-surat-al-insyirah-ayat-7-8.html>

⁵³ Cindi Ismi Januari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja*, Jurnal Admisnistrasi (JAB) Vol 1 No.4 Juli 2015, h.3

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

c. Keandalan

Ketepatan dalam mengambil tindakan yang penuh dengan ketelitian atau kecakapan dalam pengambilan keputusan.

d. Sikap

Prilaku yang mencerminkan diri karyawan dalam melakukan tindakan dalam melaksanakan peran dalam perusahaan.

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan, sesuai tidaknya dengan waktu yang ditetapkan dalam aturan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya sebagai berikut:⁵⁴

- a. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
- b. Peralatan, adannya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
- c. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

⁵⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 151-152

- d. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- e. Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Beberapa pendapat menurut para ahli tentang produktivitas kerja diantaranya :

- a. Menurut Herlia Rahmawati, produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.⁵⁵
- b. Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan

⁵⁵ Herlia Rahmawati, "Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi", (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016). h. 5.

lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok leboh baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁵⁶

- c. Menurut Sedarmayanti, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.⁵⁷
- d. Menurut Herjanto, produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baik nya, bagaimana sumber daya yang diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal.⁵⁸
- e. Menurut Ricky Virona Martono, produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.⁵⁹

Secara terminologi produktivitas sangat erat kaitannya dengan bekerja. Begitu juga dalam Islam, produktivitas kerja yang dijelaskan dalam Al-Qur'an merupakan sebuah konsep yang sangat penting.

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Kencana, 2006), h.100

⁵⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001, h. 57.

⁵⁸ Herjanto, *Manajemen Operasi dan Produksi*, Jakarta: Grasindo, 2009, h. 46.

⁵⁹ Ricky Virona Martono, "Analisis Produktivitas dan Efisiensi", (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019). h.11

Berdasarkan firman Allah SWT dalam (Q.S An-Nisa' ayat 95):

حَمَّ بِأَمْوَالِهِمْ اللَّهُ سَبِيلَ فِي وَالْمُجَاهِدُونَ الضَّرَرِ أُولَىٰ غَيْرِ الْمُؤْمِنِينَ مِنَ الْقَعْدُونَ يَسْتَوِي لَأ
 سُنِّيَ اللَّهُ وَعَدَّ وَكُلَّ دَرَجَةَ الْقَعْدِينَ عَلَىٰ وَأَنْفُسِهِمْ بِأَمْوَالِهِمْ الْمُجَاهِدِينَ اللَّهُ فَضَّلَ وَأَنْفُسِهِمْ
 عَظِيمًا أَجْرًا الْقَعْدِينَ عَلَىٰ الْمُجَاهِدِينَ اللَّهُ وَفَضَّلَ الْح

Artinya: “tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar.” (Q.S An-Nisa' ayat 95)

Tidaklah sama derajat yang diperoleh antara orang beriman yang duduk, yakni yang tidak turut berperang tanpa mempunyai uzur atau halangan, yakni alasan yang dibenarkan agama, dan orang yang berjihad menegakkan agama-Nya di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk, tidak ikut berperang tanpa halangan yang dibenarkan agama dengan kelebihan satu derajat. Kepada masing-masing dari dua kelompok tadi, Allah menjanjikan pahala yang baik berupa surga, dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad, baik dengan harta atau dengan jiwa saja atas orang yang duduk dengan pahala yang besar, yaitu beberapa derajat yang didapatnya daripada-Nya, serta ampunan atas dosa-dosa mereka dan rahmat yang selalu tercurah kepada mereka. Allah maha pengampun atas dosa-dosa mereka, maha penyayang dengan curahan rahmat-Nya

kepada mereka tidaklah sama derajat yang diperoleh antara orang beriman yang duduk, yakni yang tidak turut berperang tanpa mempunyai uzur atau halangan, yakni alasan yang dibenarkan agama, dan orang yang berjihad menegakkan agama-Nya di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk, tidak ikut berperang tanpa halangan yang dibenarkan agama dengan kelebihan satu derajat. Kepada masing-masing dari dua kelompok tadi, Allah menjanjikan pahala yang baik berupa surga, dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad, baik dengan harta atau dengan jiwa saja atas orang yang duduk dengan pahala yang besar, yaitu beberapa derajat yang didapatnya daripada-Nya, serta ampunan atas dosa-dosa mereka dan rahmat yang selalu tercurah kepada mereka. Allah maha pengampun atas dosa-dosa mereka, maha penyayang dengan curahan rahmat-Nya kepada mereka⁶⁰.

2.5.2 Indikator Produktivitas kerja

Menurut Henry Simamora indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja diantaranya sebagai berikut:⁶¹

- a. Kuantitas kerja, adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu

⁶⁰ Referensi: <https://tafsirweb.com/1627-quran-surat-an-nisa-ayat-95.html>

⁶¹ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, h. 29.

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

2.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sudarmayanti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Sikap mental, berupa: motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja.
- b. Pendidikan: pada umumnya orang yang berpendidikan memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya produktivitas, hal ini dapat mendorong seseorang melakukan tindakan produktif.
- c. Keterampilan: pada aspek tertentu apabila seorang karyawan lebih terampil maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- d. Manajemen: berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Donny Andika Putra/2016	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Refi Chemical Industry	Lingkungan Kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana dan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2	Anggit Artha Pradistya/2017	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja melalui Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Raden intan bandar lampung	Insentif (X1), Lingkungan Kerja(X2), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier dan <i>Path Analysis</i> metode penelitian kuantitatif dan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
3	Firsty candra novitasari/2016	Pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan	Lingkungan Kerja (X1), Pendidikan(X2),Prestasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

		prestasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Misaja mitra pati	Kerja(X_3), Produktivitas (Y)	dan metode penelitian kuantitatif	kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Jamiatur rosyadah/2012	Pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank muamalat indonesia, tbk cabang cirebon	Disiplin (X_1), Penilaian Prestasi Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sedangkan Prestasi Kerja adanya masalah Multikolinearitas terhadap Produktivitas Kerja
5	Rika Okana/2017	Pengaruh Disiplin Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas kerja	Disiplin (X_1) Fasilitas Kerja (X_2) Pelatihan Kerja (X_3)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh positif dan

		karyawan			signifikan terhadap Produktivitas kerja sedangkan fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.
6	Rini Yuliana/2019	Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank sumut kantor cabang syariah medan	Lingkungan Kerja (X_1) Fasilitas Kerja (X_2) Motivasi (X_3)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja signifikan terhadap Produktivitas kerja
7	Bakhtiar/2017	Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada bank	fasilitas (X_1), dilingkungan kerja (X_2)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif	Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sedangkan lingkungan

		Sumut Medan	–			kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada banksumut- medan
--	--	----------------	---	--	--	--

2.6.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian terdahulu

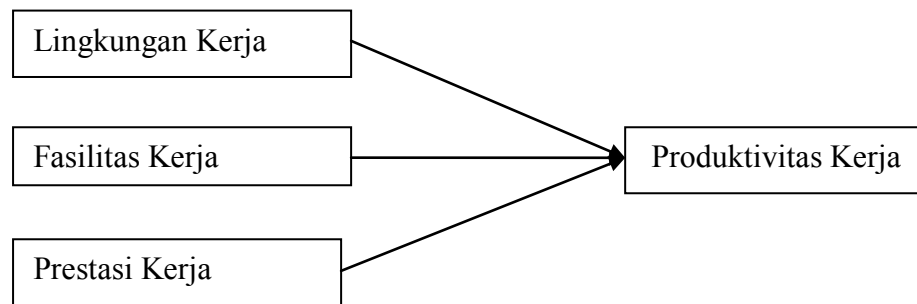
1. Penelitian Donny Andika Putra, Persamaannya sama-sama menggunakan penelitian Kuantitatif, Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
2. Penelitian Anggit Artha Pradistya, Persamaannya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif serta menggunakan analisis regresi linier dan path analysis sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan analisis regresi linier berganda
3. Penelitian Firsty candra novitasari, Persamaannya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan Analisis regresi linier berganda, perbedaannya penelitian terdahulu meneliti pada PT. Misaja mitra pati sedangkan dalam penelitian ini meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Langsa
4. Penelitian Jamiatur Rosyadah, Persamaannya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan Analisis regresi linier berganda, perbedaannya

penelitian terdahulu meneliti pada PT. Bank Muamalat Indonesiasedangkan dalam penelitian ini meneliti pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

5. Penelitian Rika Okana, persamaannya sama-sama menggunakan penelitian Kuantitatif dan Analisis linier Berganda, perbedaannya penelitiaan terdahulu meneliti pada Bank BRI Syariah Solo sedangkan dalam penelitian ini meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
6. Penelitian Rini Yuliana, Persamaannya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan Analisis linier Berganda, Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti pada Bank sumut kantor cabang syariah medan sedangkan dalam penelitian ini meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
7. Penelitan Bakhtiar, persamaannya sama-sama menggukan penelitian kuantitatif dan Analisi linier Berganda, Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti pada Bank Sumut Medan sedangkan dalam penelitian ini meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

2.7 Kerangka Teori

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis



2.8 Hipotesis

1. H_{01} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
 H_{a1} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
2. H_{02} : Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
 H_{a2} : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.
3. H_{03} : Prestasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

H_{a3} : Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

4. H_{o4} : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

H_{a4} : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶² Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang merupakan cara memperoleh pengetahuan atau permasalahan dimana data-data dikumpulkan berupa angka-angka.⁶³ Penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh lingkungan, pendidikan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara 1.

3.2 Objek dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT.Perkebunan Nusantara 1 Kecamatan Langsa Baro, Kota Langsa dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan waktu penelitian dilakukan diawal November 2019 sampai selesai.

3.3 Jenis Data

Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok focus dan panel, ataujuga data hasil wawancara penelitian

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.8.

⁶³ Toto Syatori Nasehuddie, *Metode Penelitian (Sebuah Pengantar)*, (Cirebon: STAIN Cirebon, 2008), h. 23.

dengan narasumber.⁶⁴ Data primer diperoleh dengan menggunakan kuisisioner pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 sampel pada bulan November 2019 sampai selesai.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer berupa dokumen-dokumen atau laporan yang dapat mendukung pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.⁶⁵ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang terkait dengan variabel seperti buku, jurnal, literatur review maupun artikel.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Variabel dapat juga diartikan sebagai objek penelitian yang menjadi titik pusat perhatian dari suatu penelitian. Variabel ada dua yaitu variabel terikat (*dependen variable*) dan variabel bebas (*independen variable*). Variabel terikat yaitu variabel yang memiliki ketergantungan terhadap variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yakni Produktivitas Karyawan. Sedangkan variabel bebas yaitu variabel yang tidak tergantung dengan variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini yakni Lingkungan, Fasilitas dan Prestasi Kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel independen).⁶⁶ Variabel dependen dalam penelitian ini

⁶⁴ Wiratma Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), h. 73.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), h. 38.

⁶⁶ Drs. Cholid Narbuko dan Drs. H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.119.

adalah Produktivitas (Y) Produktivitas Kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang secara bebas mempengaruhi variabel lain (variabel dependen).⁶⁷ Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

2. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

3. Prestasi (X3)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

⁶⁷*Ibid.*, h.119

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.⁶⁸ Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan di PT.Perkebunan Nusantara 1 Langsa.⁶⁹ Populasi Penelitian ini Sebesar 411.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.⁷⁰ Menurut Arikunto penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

1. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti untuk meneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya juga akan besar.⁷¹

⁶⁸ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 118.

⁶⁹ Hasil wawancara terhadap Kepala Bidang SDM Pt. Perkebunan Nusantara 1 pada tanggal 28 Januari 2020

⁷⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 119.

⁷¹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur penelitian* (Suatu Pendekatan Praktek), (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h. 154.

Penelitian ini penulis menggunakan metode *simple random sampling* untuk menentukan jumlah sampel. Metode ini digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen. Teknik perhitungan banyaknya sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh slovin, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Penulis menggunakan rumus ini dengan menentukan jumlah batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurat 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

$$n = \frac{411}{1 + 411(0,1)^2} = \frac{411}{5,11} = 80,43$$

n adalah 80,43 dibulatkan menjadi 80Karyawan.

Jadi penulis mengambil batas toleransi kesalahan 10% dari jumlah populasi karyawan yang berada di PT.Perkebunan Nusantara 1 untuk dijadikan

sampel dalam penelitian di PT.Perkebunan Nusantara 1 Kecamatan Langsa Baro, Kota Langsa. Menurut peneliti jumlah sampel tersebut sudah cukup mewakili dari populasi yang bersifat heterogen dari segi agama, suku dan adat istiadat tapi tidak akan berpengaruh banyak terhadap penelitian karena penelitian hanya berfokus pada pengaruh Lingkungan, Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara 1 bukan tentang perbedaan agama, suku dan adat istiadat.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam melakukan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket yang merupakan “daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain agar bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan penggunaan”. Penyebaran kuisisioner bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir jika responden memberikan jawaban. Dalam penelitian ini bentuk kuisisioner yang digunakan adalah angket tertutup (angket terstruktur) yaitu angket yang disajikan oleh peneliti dalam bentuk pilihan jawaban sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya.⁷²

Teknik pengumpulan data penelitian ini yakni berupa kuisisioner (Angket) yang merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan

⁷² Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h.8.

daftar pertanyaan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberi pernyataan atau daftar pertanyaan tersebut.⁷³

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur (layak atau tidak). Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Uji instrumen tersebut meliputi uji validitas dan reliabilitas, sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur⁷⁴.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka dilakukan uji validitas⁷⁵. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok tertentu yaitu orientasi pasar, orientasi pembelajaran, inovasi produk dan kinerja pemasaran. Menurut Nugroho nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2$. $80 - 2 = 78$ merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai

⁷³ Soeratno dan Lincoln Arsyed, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2008), h.91.

⁷⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2012), h.64

⁷⁵ Nugroho, Bhuono A. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2005), h.72

dari *corrected item-total correlation* > r-tabel.⁷⁶ Apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,21 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Selain mengetahui validitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini, perlu diketahui juga konsistensi atau reliabilitas alat ukur tersebut. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu⁷⁷.

Sejalan dengan pendapat Nugroho, reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁷⁸ Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* > dari 0,60. Untuk mempermudah menguji validitas angket dan reliabilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Scienc*).

3.9 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable seluruh responden,

⁷⁶ *Ibid*, h.72

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2012), h.64

⁷⁸ Nugroho, Bhuono A. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2005), h.72

menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁷⁹

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi syarat ketentuan model regresi. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3.9.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variable dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Adapun ketentuannya dikatakan normal jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik data searah mengikuti garis diagonal. Dalam penelitian ini dapat juga dilakukan dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov Test* yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal/tidak. Pedomannya jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya $\text{Sig.} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁸⁰

⁷⁹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000), h. 212.

⁸⁰ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, h. 169.

3.9.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* >0.1 dan nilai VIF <10 . Jika nilai VIF dibawah 10 (VIF <10) berarti tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 (VIF >10) atau nilai *tolerance* $< 0,10$ maka telah terjadi multikolinieritas.⁸¹

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians residualnya dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu

⁸¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2007), h. 91.

menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk.⁸²

3.9.1.4 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode ke t dengan kesalahan pada periode ke t (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu caranya dengan melihat nilai *Durbin-Watson* (DW). Jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif. Jika nilai DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Jika nilai DW diatas +2 maka ada autokorelasi negatif.⁸³

3.9.1.5 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai linear atau tidak. Dengan ketentuan jika koefisien signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear⁸⁴.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu/dua variabel bebas dan variabel terikat.⁸⁵ Semua

⁸² *Ibid*, h. 145.

⁸³ Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 144.

⁸⁴ Avena Ria Erawati. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta". (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. 2018), h.69

⁸⁵ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000), h. 212.

data yang diperoleh terlebih dahulu dibuat tabulasi dan selanjutnya dianalisis dengan metode analisis yang sesuai.

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (variabel terikat)

X1 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)

X2 = Fasilitas Kerja (variabel bebas)

X3 = Prestasi Kerja (variabel bebas)

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi

e = *Error Term*

3.9.3 Uji Hipotesis

Selanjutnya hasil dari persamaan regresi diinterpretasikan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi jika terjadi perubahan terhadap variabel terikat.

3.9.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Proses pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%). Dimana hipotesis yang digunakan sebagai berikut:⁸⁶ Nilai kepuasan berdasarkan nilai probabilitas:

⁸⁶ Sujarweni, V. Wiratma dan Poly Endrayanto, *Statistik untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 93.

1. Jika signifikan $t < \text{tingkatkesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (signifikan).
2. Jika signifikan $t > \text{tingkatkesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (tidak signifikan).

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} :

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima (signifikan).
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a ditolak (tidak signifikan).

3.9.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji ini dengan cara melihat nilai sig. Jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam hipotesis yang digunakan sebagai berikut, dimana kriterianya :⁸⁷

1. Jika signifikan $F < \text{tingkatkesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (signifikan).
2. Jika signifikan $F > \text{tingkatkesalahan } (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (tidak signifikan).

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima (signifikan).
2. Jika $F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a ditolak (tidak signifikan).

⁸⁷ *Ibid*, h, 95.

3.9.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 dapat diperoleh dengan formula sebagai berikut:

R^2 = Nilai berkisar antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸⁸

⁸⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, h. 87.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara I

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara I

PT. Perkebunan Nusantara I dibentuk dari hasil Konsolidasi BUMN berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 6 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996, dikukuhkan dengan akta pendirian Nomor 34 Tanggal 11 Maret 1996 oleh Notaris Harun Tamil, SH Jakarta.

Kemudian pada Tanggal 13 Agustus 2008 dengan Akta Nomor 7 di langkukan 2 kali Perubahan Anggaran dasar tentang perubahan anggaran dasar PTPN I Persero oleh Notaris Syafnil Gani, SH, M. Hum di Medan dan telah dapat persetujuan menteri hukun dan HAM Nomor AHU-80120.AH.01.02 Tahun 2008 Tanggal 31 Oktober kepemilikan saham

Modal dasar perseroan sebesar Rp. 400.000.000.000 (400 Miliar Rupiah) sesuai dengan pasal 4 Akta perubahan anggaran dasar Perseroan Nomor 7 2008 dengan lembar saham masing-masing Rp. 1.000.000 (1 Juta Rupiah). Dari modal dasar ditempatkan oleh negara Republik Indonesia sebesar Rp. 120.000.000.000 (120 Miliar Rupiah) atau 120.000 saham. 90 persen saham pemerintah Indonesia di PTPN I di alihkan ke PTPN 3 dan menjadi PTPN 3 sebagai Holdding BUMN Perkebunan.

PTPN I adalah bekas BUMN yang bergerak di bidang usaha perkebunan dengan komoditas kelapa sawit dan karet. PTPN I memiliki 9 unit usaha yang

mengelola kelapa sawit dan karet yang terdapat di 6 Kabupaten yaitu Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh Timur, Aceh Utara, Naganraya, Aceh Selatan dan Aceh Barat. Dalam proses pengelolaan PTPN I mempunyai 3 unit pabrik kelapa sawit yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang dan Aceh Utara. Kemudian didukung oleh 1 unit usaha Rumah Sakit yaitu Rumah Cut Mutia yang berada di kota Langsa.

2. Visi dan Misi

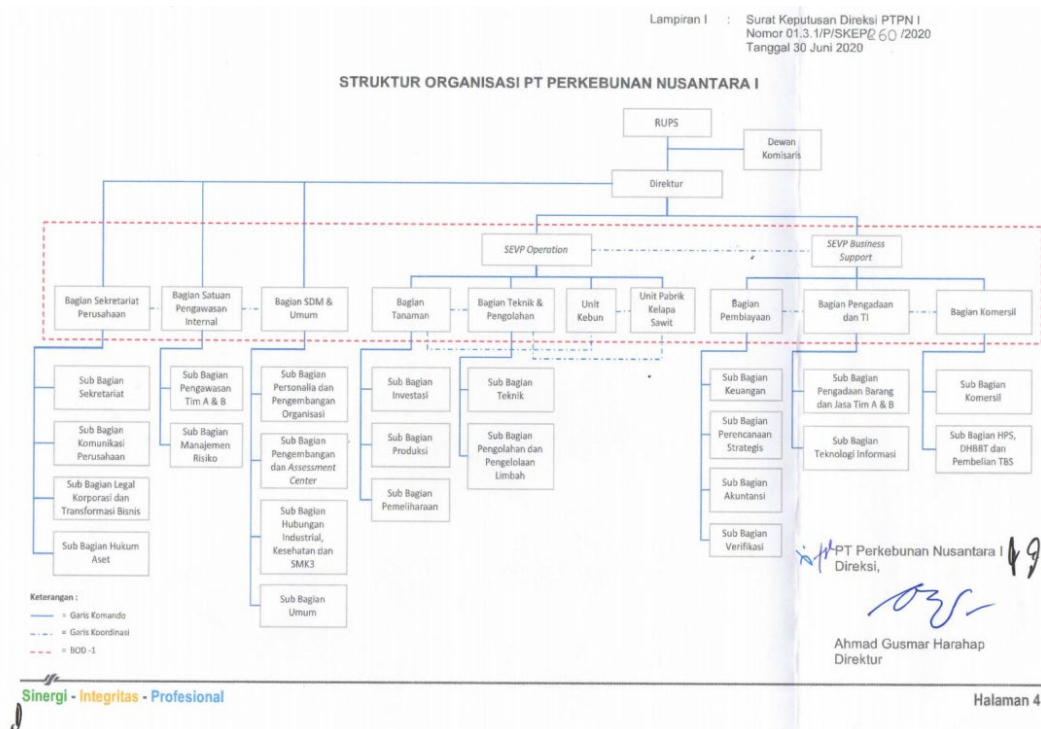
Visi :

“Menjadi Perusahaan agribisnis perkebunan yang tangguh serta mampu memberikan kesejahteraan bagi stakeholders dan kontribusi yang optimal kepada negara.”

Misi :

- a. Mengelola 2 (dua) komoditi kelapa sawit dan karet secara efisien dan ekonomis berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).
- b. Menciptakan *Value Creation* untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan secara berkesinambungan.
- c. Meningkatkan Pengelolaan budidaya kelapa sawit dan karet dengan menggunakan teknologi maju.
- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kepuasan pelanggan.
- e. Menjunjung tinggi nilai-nilai religius.

3. Struktur

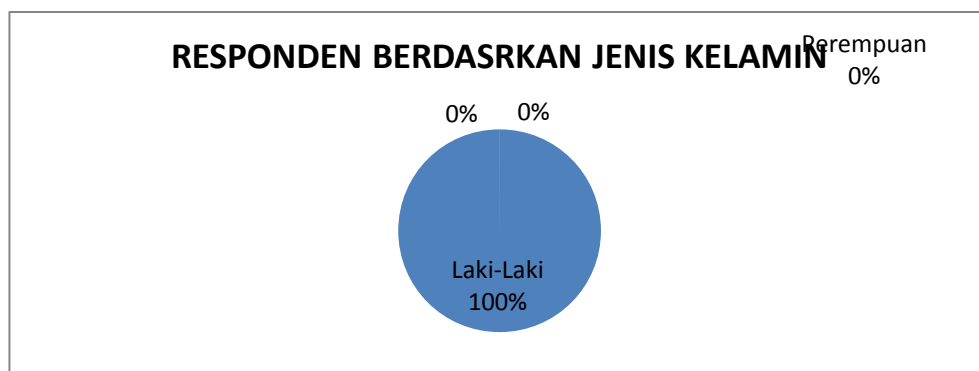


4.1.2 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I yang dijadikan sampel N=80 merupakan jumlah keseluruhan karyawan dan di bawah ini adalah profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 : Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



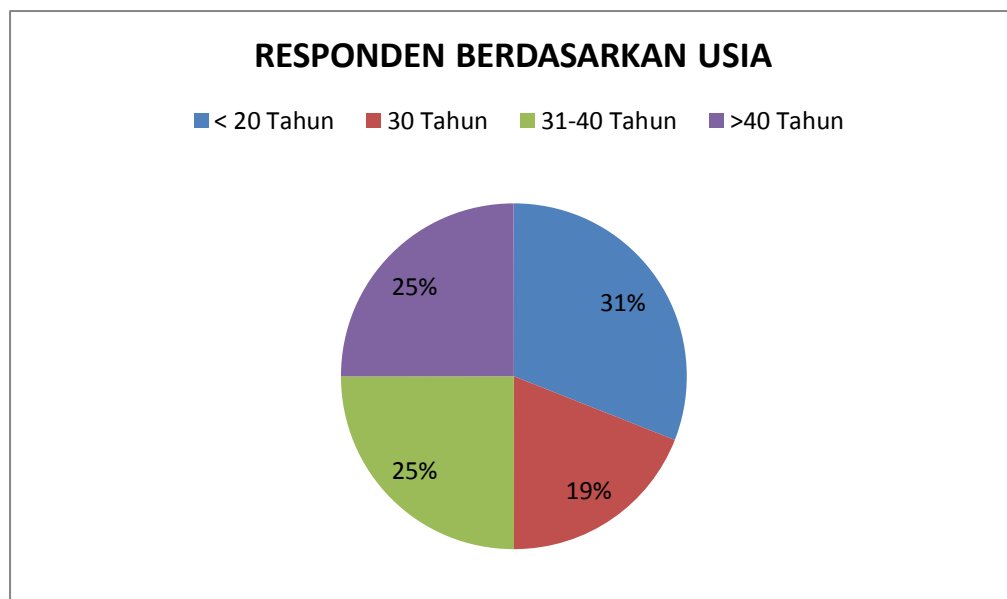
Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas diketahui jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 80 orang. Dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara I adalah laki-laki. Karena secara umum laki-laki lebih teliti, lebih kuat dan lebih mampu dalam memanen kelapa sawit.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2 : Grafik Responden Berdasarkan Usia



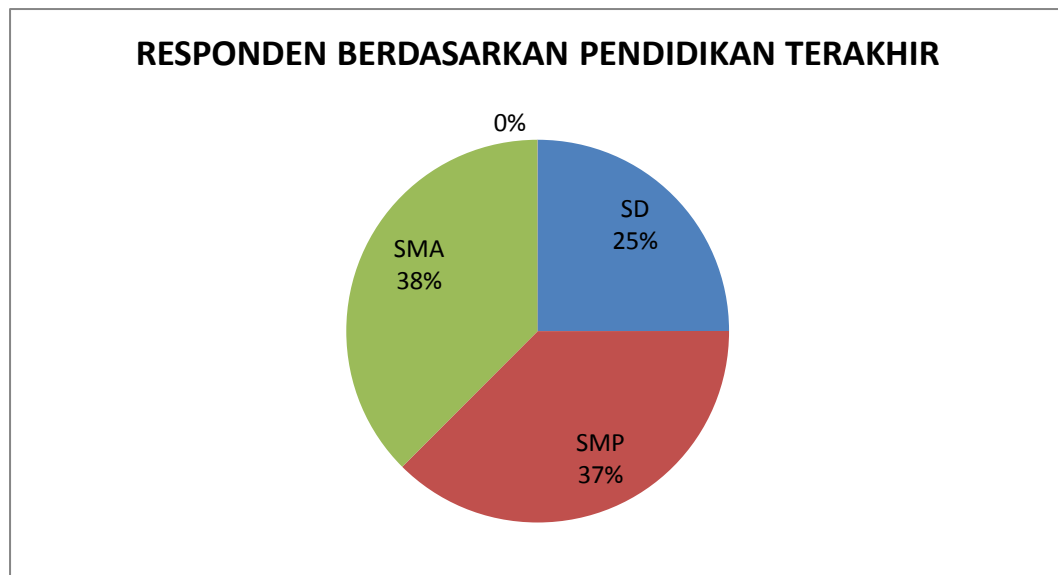
Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan keterangan gambar di atas diketahui usia responden < 20 tahun sebanyak 25 orang dan - 30 tahun sebanyak 15 orang dan 31-40 tahun sebanyak 20 orang dan > 40 sebanyak 20 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Perkebunan Nusantara I berusia antara < 20 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3: Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terdiri dari SD sebanyak 20 orang atau sebesar 25%, SMP sebanyak 30 orang atau sebesar 37%, SMA sebanyak 30 orang atau sebesar 38%. Dari data deskriptif diperoleh gambar bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I memiliki jenjang pendidikan menengah atas, hal ini dikarenakan karyawan pendidikan terakhir SMP dan SMA sebanyak 30 orang.

1	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	53	265	12	48	11	33	4	8	0	0	80	352	4,40	Sangat Setuju
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lainnya	53	265	20	80	6	18	1	2	0	0	80	365	4,56	Sangat Setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Dari variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Penjelasan reponden mengenai Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, mayoritas responden 12 orang (15%) menyatakan setuju dan 33 orang (41,2%) menyatakan kurang setuju. dengan begitu responden menganggap bahwa fasilitas yang disediakan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian karyawan.

Penjelasan reponden mengenai karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lainnya, mayoritas responden 20 orang (25%) menyatakan setuju dan 6 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju. responden menganggap bahwa karyawan merasa nyaman dalam suasana pekerjaan serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lainnya.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel Fasilitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		F	Skor	f	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
1	Alat-alat kerja yang di sediakan membantu pekerjaan saya	53	265	16	64	10	30	1	2	0	0	80	361	4,51	Sangat Setuju
2	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja	53	265	12	48	11	33	4	8	0	0	80	365	4,56	Sangat Setuju
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	56	280	16	64	8	24	0	0	0	0	80	368	4,60	Sangat Setuju
4	Kompensasi tidak selalu berupa Upah yang diterima	64	320	9	36	6	18	1	2	0	0	80	376	4,70	Sangat Setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Dari variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Penjelasan reponden mengenai alat-alat kerja yang disediakan untuk membantu pekerjaan karyawan, mayoritas responden 16 orang (20%) menyatakan setuju dan 53 orang (66,25%)

menyatakan sangat setuju. responden menyatakan alat-alat yang disediakan sangat membatu pekerjaan karyawan.

Penjelasan reponden mengenai perlindungan karyawan dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, mayoritas responden 15 orang (15%) menyatakan setuju dan 53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju. Dengan begitu responden sangat setuju bahwasannya karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamaan dalam bekerja.

Penjelasan reponden mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, mayoritas responden 16 orang (20%) menyatakan setuju dan 56 orang (70%) menyatakan sangat setuju. responden menyatakan sangat setuju mengenai bonus yang telah diberikan oleh perusahaan susuai dengan berat ringannya pekerjaan.

Penjelasan reponden mengenai kompensasi tidak selalu berupa upah yang diterima, mayoritas responden 9 orang (11,25%) menyatakan setuju dan 64 orang (80%) menyatakan sangat setuju. responden menyatakan sangat setuju mengenai kompensasi yang tidak selalu berupa upah yang diterima oleh karyawan.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (X3)

Tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor	F	Skor		
1	saya mempunyai kualitas diri	53	265	16	64	10	30	1	2	0	0	80	361	4,51	Sangat Setuju

	dalam menyelesaikan pekerjaan														
2	saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang di berikan oleh atasan	53	265	12	48	11	33	4	8	0	0	80	354	4,42	Sangat Setuju
3	Saya mampu mengoperasikan alatkerja dengan baik.	53	265	20	80	6	18	1	2	0	0	80	365	4,56	Setuju
4	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memintak bantuan	65	325	10	40	5	15	0	0	0	0	80	380	4,75	Sangat Setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Dari variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Penjelasan reponden mengenai kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden 53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju dan 16 orang (20%) menyatakan setuju. Responden menganggap bahwa kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan.

Penjelasan reponden mengenai tentang kemampuan dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden 53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (15%) menyatakan setuju. Dengan begitu responden menyatakan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penjelasan reponden mengenai karyawan mampu mengoperasikan alat kerja dengan baik, mayoritas responden 20 orang (25%) menyatakan setuju dan

53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju. responden menyatakan bahwa karyawan mapu mengoperasikan alat kerja dengan sangat baik.

Penjelasan reponden mengenai karyawan suka membantu sesama rekan kerja saat mereka meminta bantuan, mayoritas responden 65 orang (81,25%) menyatakan sangat setuju dan 10orang (12,5%) menyatakan setuju. resopnden menyatakan apabila terdapat karyawan yang membutuhkan bantuan maka karyawan lainnya selalu saling membantu.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	F	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor		
1	Hasil kerja saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan	53	265	16	64	10	30	1	2	0	0	80	361	4,51	Sangat Setuju
2	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	53	265	12	48	11	33	4	8	0	0	80	354	4,42	Sangat Setuju
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan yang ditentukan	53	265	20	80	6	18	1	2	0	0	80	365	4,56	Sangat Setuju

Sumber: hasil penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Dari variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan sesuai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden 16 orang (20%) menyatakan setuju dan 53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju. responden menyatakan bahwa setiap hasil kerja karyawan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Penjelasan reponden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden 53 orang (66,25%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (15%) menyatakan setuju. responden menyatakan bahwasannya apa yang sudah dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penjelasan reponden mengenai karaywan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden 20 orang (25%) menyatakan setuju dan 53orang (66,25%) menyatakan sangat setuju. responden menyatakan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

NO	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
----	-----------------	----------	---------	------------

1	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,959 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lain nya	0,927 (Positif)	0,30< 0,21	Valid

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diperoleh hasil pengujian Instrumen Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,21) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh Instrumen pertanyaan tentang Lingkungan Kerja adalah Valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

b. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Fasilitas Kerja

NO	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Alat-alat kerja yang di sediakan membantu pekerjaan saya	0,751(Positif)	0,30< 0,21	Valid
2	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja	0,863 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	0,625 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
4	Kompensasi tidak selalu berupa upah yang diterima	0,595 (Positif)	0,30< 0,21	Valid

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diperoleh hasil pengujian Instrumen Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,21) dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh Instrumen pertanyaan tentang Fasilitas Kerja adalah Valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

c. Variabel Prestasi Kerja (X3)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja

NO	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	saya mempunyai kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,853(Positif)	0,30< 0,21	Valid
2	saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang di berikan oleh atasan	0,883 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
3	saya mampu mengoperasikan alat kerja dengan baik	0,896 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
4	saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memintak bantuan	0,523 (Positif)	0,30< 0,21	Valid

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas diperoleh hasil pengujian Instrumen Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,21) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh Instrumen pertanyaan tentang Prestasi Kerja adalah Valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

NO	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Hasil kerja saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan	0,869 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0,920 (Positif)	0,30< 0,21	Valid
3	saya mampu	0,908 (Positif)	0,30< 0,21	Valid

menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan yang ditentukan			
--	--	--	--

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diperoleh hasil pengujian Instrumen Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,21) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh Instrumen pertanyaan tentang Produktivitas Kerja adalah Valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa korelasi sebanyak 80 responden dengan tingkat *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,21 berarti data yang diperoleh oleh variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil 58 yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,859	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,684	Reliabel
Prestasi Kerja (X3)	0,809	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,875	Reliabel

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

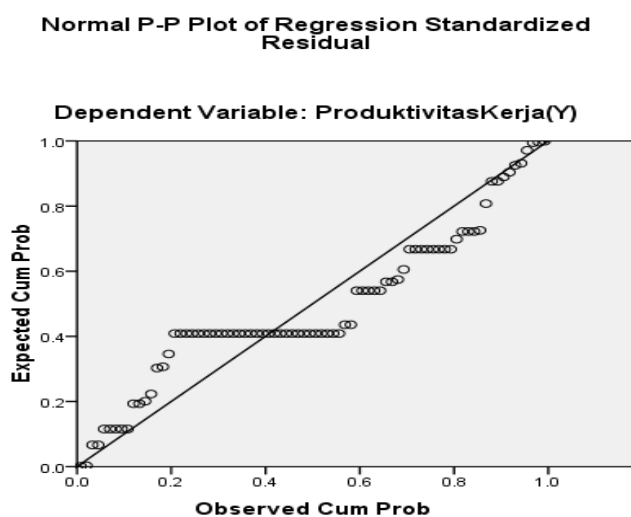
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi mengikuti garis normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut ini:

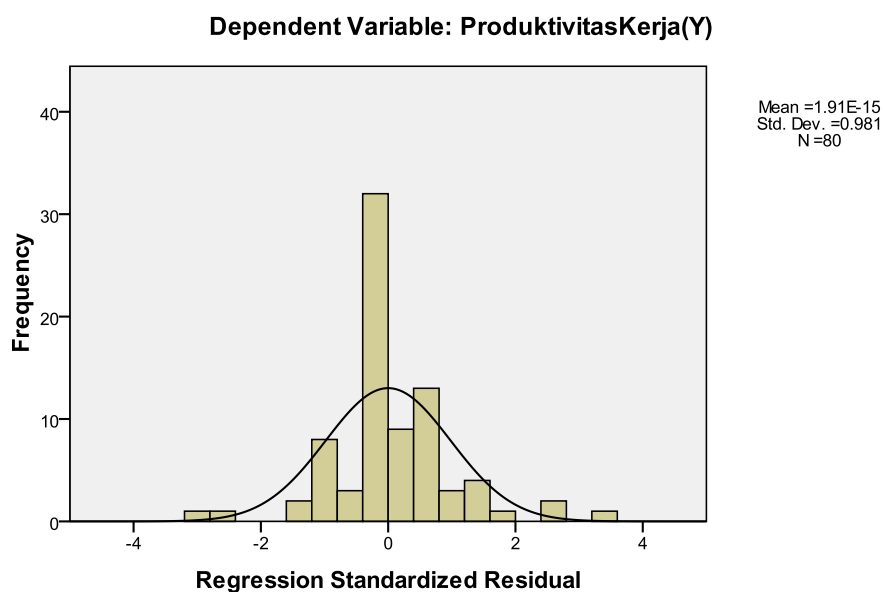
Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 4.5 grafik *normal probability plot* dapat diketahui bahwa sebaran butir-butir disekitar garis diagonal. Berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probabilitas.

Gambar 4.6
Hiostogram
Histogram



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengukur sejauh mana spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam hal ini pengujian linearitas dapat

dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan 0,05
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana apabila jika nilai F hitung $<$ F tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Tabel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja(Y) * LikunganKerja(X1)	340.093	5	68.019	281.088	.000
Between Groups					
Linearity	338.814	1	338.814	1400.149	.000
Deviation from Linearity	1.280	4	.320	1.322	.270
Within Groups	17.907	74	.242		
Total	358.000	79			

ANOVA Tabel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja(Y) * FasilitasKerja(X2)	297.162	9	33.018	37.990	.000
Between Groups					
Linearity	270.630	1	270.630	311.385	.000
Deviation from Linearity	26.532	8	3.317	3.816	.001
Within Groups	60.838	70	.869		
Total	358.000	79			

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja(Y)	Between Groups	(Combined)	348.938	8	43.617	341.741	.000
* PrestasiKerja(X3)		Linearity	339.828	1	339.828	2662.555	.000
		Deviation from Linearity	9.110	7	1.301	10.196	.000
	Within Groups		9.062	71	.128		
	Total		358.000	79			

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi (sig) *Deviation from Linearity sig* dari hubungan variabel Lingkungan Kerja (0,270), Fasilitas Kerja (0,001) dan Prestasi Kerja (0,000) terhadap $Y < 0,05$ yang berarti bahwa hubungan ketiga variabel independen tersebut dengan variabel dependen linear.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai toleransi tidak ada satupun variabel independen yang memiliki toleransi lebih dari 0,10. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000		
	LingkunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000	.095	10.521
	FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001	.271	3.688
	PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000	.108	9.265

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

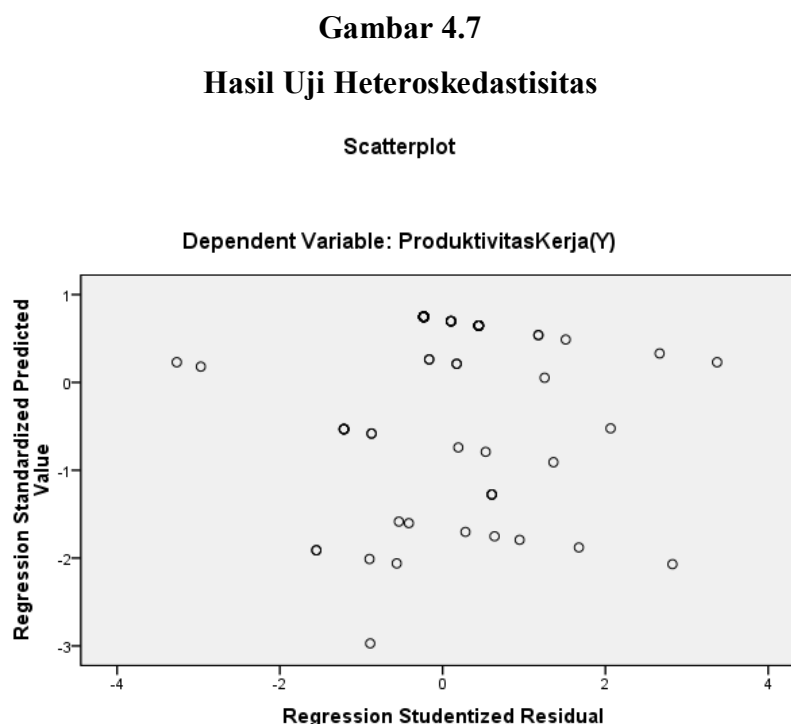
Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat diperoleh nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja(X1) yaitu sebesar 0,095 (diartikan bahwa $0,095 < 0,10$), Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,271 (diartikan bahwa $0,271 > 0,10$) dan Prestasi Kerja (X3) sebesar 0,108 (diartikan bahwa $0,108 > 0,10$). Sementara nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 10,521 (diartikan bahwa $10,521 > 10$), Fasilitas Kerja sebesar 3,688 (diartikan bahwa $3,688 < 10$) dan Prestasi Kerja sebesar 9,265 (diartikan bahwa $9,265 < 10$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari Scateplots terlihat titik-titik

yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Di bawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas:



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar diatas, grafik *scatterplot* di atas, diketahui bahwa:

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak terbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode $t-1$. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*. Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989 ^a	.979	.978	.317	2.078

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LingkunganKerja(X1)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan *Durbin Watson* yang diperoleh adalah 2,078. Maka dapat dinyatakan jika data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.1.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000
	LingkunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000
	FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001
	PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa nilai α diperoleh sebesar -1,642, β_1 sebesar 0,583, β_2 sebesar 0,105 dan β_3 sebesar 0,439. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -1,642 + 0,583 X_1 + 0,105 X_2 + 0,439 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta (α) sebesar -1,642 yang berarti apabila Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja tidak ada perubahan maka Produktivitas Kerja cenderung Negatif.
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0,583 bernilai Positif, hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0,105 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Fasilitas Kerja (X_2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X_3) 0,439 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Prestasi Kerja (X_3) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.

4.1.7 Hasil Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000
LingkunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000
FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001
PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan PT.

Perkebunan Nusantara I Kota Langsa.

H_{a1} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,741 (Positif). Hal tersebut berarti $7,741 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- b. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan PT.

Perkebunan Nusantara I Kota Langsa.

H_{a2} : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,334 (positif). Hal tersebut berarti $3,334 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

- c. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa.

H_{a3} : Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 9,581 (positif). Hal tersebut berarti $9,581 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap

variabel dependen. Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.361	3	116.787	1161.896	.000 ^a
	Residual	7.639	76	.101		
	Total	358.000	79			

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LingkunganKerja(X1)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 1161,896$ dan $F_{tabel} 3,12$. Hal ini berarti $1161,896 > 3,12$ dengan nilai p value $= 0,000$ ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikansi.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Model R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 .

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.979	.978	.317

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LingkunganKerja(X1)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Pada tabel 4.16 menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,978 yang berarti bahwa 97,8 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja dalam menjelaskan atau memprediksi variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IKota Langsa sebesar 0,978 atau 97,8%. hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 97,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IKota Langsa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,741 (Positif). Hal tersebut berarti $7,741 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,30$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan H_a1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ini memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat jika Lingkungan Kerja dapat dilakukan dengan baik. Hasil ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny Andika Putra yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IKota Langsa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai nilai sig sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,334 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig $< 0,30$ ($0,001 < 0,30$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,334 > 1,665$) maka terdapat kontribusi yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin baik jika Fasilitas Kerja dapat disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara I dengan baik. Hasil ini sama dengan penelitian Yana Ristianingsih yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IKota Langsa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan

dengan hasil uji statistik diperoleh nilai nilai sig sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 9,581 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig < 0,30 ($0,000 < 0,30$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,581 > 1,665$) maka terdapat kontribusi yang signifikan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin baik jika Prestasi Kerja dapat diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara I dengan baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Okana yang menyatakan bahwa Prestasi Kerja tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IKota Langsa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 1161,896 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig < 0,30 ($0,000 < 0,30$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1161,896 > 3,12$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan, Fasilitas dan Prestasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Artha Pradistya yang menyatakan bahwa Lingkungan, fasilitas dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis peneliti dan skripsi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,741 (Positif). Hal tersebut berarti $7,741 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,334 (positif). Hal tersebut berarti $3,334 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Prestasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,581 (positif). Hal tersebut berarti $9,581 > 1,665$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Setelah dilakukan Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 1161,896$ dan $F_{tabel} 3,12$. Hal ini berarti $1161,896 > 3,12$ dengan nilai p value = 0,000 ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikansi.

5.2. Saran

1. Bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara I agar dapat meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan dan dapat menumbuhkan motivasi bagi karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat memberikan pengajaran serta kajian keislaman secara lebih untuk seluruh mahasiswa terkhusus pada mahasiswa perbankan syariah agar pengaplikasian teori perbankan syariah dapat menjadi totalitas bagi mahasiswa perbankan syariah maupun alumni perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti Selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.
4. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Amiruddin, "*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).
- Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).
- Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*.
- Barry, Cushway. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo. 2012.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Danang Sunyoto. "*Sumber Daya Manusia (praktek penelitian)*", (Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service), 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Bandung CV Darus Sunna, 2015).
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).
- Edy Soetrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Kencana, Jakarta 2009.
- Fandi, Tjiptono. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta Andi Offset, edisi ke-2. 2006.
- Hardani Widhiastuti, "*Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja*", Jurnal Psikologi, No.1, 2002.
- Hariandja, Marihot TE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002.
- Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara", 2014.

- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Herjanto, *Manajemen Operasi dan Produksi*, Jakarta: Grasindo, 2009.
- Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003).
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008).
- Indah Puji Hartati, “*Mengembangkan SDM*”. Jogjakarta: Laksana”, 2014.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005).
- James Stoner, dkk, *Manajemen, Jilid 1* (Jakarta: Prenhallindo, 2010).
- Lupioyadi. Handani. “*Manajemen Pemasaran Jasa*”. Jakarta: Selemba Empat 2016.
- Mardiana, “*Manajemen Produksi*”, IPWI, Jakarta, 2005.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. *Human Resource Management Tenth edition*. South Western: Homson Collection. 2006.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009).
- Nurdin Batjo, “*manajemen sumber daya manusia*”. (Makassar: Aksara timur, 2018).
- Payaman.J.Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*,(Cet.3;Jakarta: Lembaga Penerbit Fak Ekonomi UI, 2011).
- Ricky Virona Martono,”*Analisis Produktivitas dan Efisiensi*”, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2019).
- Sedarmayanti, “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Saihudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: uwais inspirasi indonesia”, 2019.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000).
- Sturman dalam Hendrawan Supratikno, *Manajemen kinerja yang menciptakan keunggulan bersaing*, Edisi I (Cet.I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

- Soeratno dan Lincolin Arsyed, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2008).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013).
- Sujarweni, V. Wiratma dan Poly Endrayanto, *Statistik untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Tjutju Yuniarsih, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta”, 2008.
- Toto Syatori Nasehuddie, *Metode Penelitian (Sebuah Pengantar)*, (Cirebon: STAIN Cirebon, 2008)
- Wiratma Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014).

Skripsi

- Anggit Artha Pradistya, “*Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung*”, (Skripsi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung 2017).
- Budiyono, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Gemilang Surakarta*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008).
- Sumiati paramban, “*pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).
- Firsty Candra Novitasari, “*Pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan prestasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Misaja mitra pati*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016).
- Herlia Rahmawati, “*Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*”, (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016).

Rika Okana, "Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

Sef Afif Setiawan, "Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel Intervening", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan bisnis islam IAIN Salatiga, 2018).

Tiya Intan Permata Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).

Umberto Sihombing, "Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja". Jakarta. 2004.

Rika Okana, "Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" , (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

Jurnal

Cindi Ismi Januari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja*, Jurnal Admisnistrasi (JAB) Vol 1 No.4 Juli 2015.

Reski , "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu", (Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Jom FEKON Vol.2 No.1 Februari 2015).

Lampiran 1.

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari 5 bagian, yaitu Data Responden, Pernyataan mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Bapak/Ibu/Sdr(i) cukup memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (√).

B. Data Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

Laki-laki Perempuan

3. Usia

< 20 Tahun 31 – 40 Tahun

– 30 Tahun > 41 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

SD SMA

SMP

5. Masa Kerja

≤ 1 Tahun 5 – 10 Tahun

1 – 5 Tahun ≥ 10 Tahun

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Sangat Setuju (SS) = Diberi Skor 5

Setuju (S) = Diberi Skor 4

Kurang Setju (KS) = Diberi Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Skor 1

Berilah tanda centang (√) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Lingkungan Kerja Fisik					
	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Lingkungan Kerja Non Fisik					
	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lain nya					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Sarana dan Prasarana					
	Alat-alat kerja yang di sediakan membantu pekerjaan saya					
2	Jaminan Kesehatan					
	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja					
3	insentif					
	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
4	kompensasi					
	Kompensasi tidak selalu berupa Upah yang diterima					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Kualitas					
	saya mempunyai kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Kuantitas					
	saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang di berikan oleh atasan					
3	Kehandalan					
	Saya mampu mengoperasikan alatkerja dengan baik.					
4	Sikap					
	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memintak bantuan					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Kuantitas Kerja					
	Hasil kerja saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan					
2	Kualitas Kerja					
	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Ketepatan Waktu					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan yang ditentukan					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Lingkungan Kerja Fisik					
	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Lingkungan Kerja Non Fisik					
	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja serta menjalin hubungan baik terhadap karyawan lain nya					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Sarana dan Prasarana					
	Alat-alat kerja yang di sediakan membantu pekerjaan saya					
2	Jaminan Kesehatan					
	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja					
3	insentif					
	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
4	kompensasi					
	Kompensasi tidak selalu berupa Upah yang diterima					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Kualitas					
	saya mempunyai kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Kuantitas					
	saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan yang di berikan oleh atasan					
3	Kehandalan					
	Saya mampu mengoperasikan alatkerja dengan baik.					
4	Sikap					
	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memintak bantuan					

Pernyataan-pernyataan tentang variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	ST	STS
1	Kuantitas Kerja					

	Hasil kerja saya sesuai target yang ditetapkan perusahaan					
2	Kualitas Kerja					
	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Ketepatan Waktu					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan yang ditentukan					

Lampiran 2 : Data Angket

Lingkungan Kerja (X1)				Fasilitas Kerja (X2)					Prestasi Kerja (X3)								
No.	x1.1	x1.2	Total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Total	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	Total	y1	y2	y3	Total
1	5	4	9	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	4	14
2	5	5	10	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	2	4	6	4	2	5	5	16	4	2	4	5	15	4	2	4	10
6	3	3	6	3	3	5	3	14	3	3	3	5	14	3	3	3	9
7	3	3	6	3	3	3	5	14	3	3	3	5	14	3	3	3	9
8	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
9	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	15
10	2	4	6	3	2	4	2	11	3	2	4	5	14	3	2	4	9
11	5	4	9	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	14
12	2	4	6	4	2	4	4	14	4	2	4	5	15	4	2	4	10
13	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	12
14	5	5	10	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	15
15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
16	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
17	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
18	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
19	5	5	10	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
20	5	5	10	3	5	4	5	17	3	5	5	5	18	3	5	5	13
21	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
22	2	3	5	5	2	4	5	16	5	2	3	5	15	5	2	3	10
23	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
24	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	15
25	5	5	10	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
26	5	4	9	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	14

27	5	5	10	5	5	3	5	18	5	5	5	3	18	5	5	5	15
28	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
29	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	12
30	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	12
31	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	12
32	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	3	3	3	9
33	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
34	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	15
35	5	5	10	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
36	3	4	7	3	3	4	5	15	3	3	4	3	13	3	3	4	10
37	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
38	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
39	3	4	7	3	3	4	5	15	3	3	4	4	14	3	3	4	10
40	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
41	5	5	10	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
42	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
43	3	3	6	4	3	3	3	13	4	3	3	5	15	4	3	3	10
44	4	4	8	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	12
45	4	4	8	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12
46	4	5	9	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	5	14
47	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
48	4	4	8	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12
49	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
50	4	4	8	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12
51	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
52	3	3	6	4	3	3	5	15	4	3	3	3	13	4	3	3	10
53	5	5	10	3	5	5	5	18	3	5	5	5	18	3	5	5	13
54	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
55	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15

56	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
57	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
58	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
59	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
60	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
61	5	5	10	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	14
62	3	5	8	5	3	3	3	14	5	3	5	5	18	5	3	5	13
63	5	5	10	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
64	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
65	5	5	10	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
66	5	5	10	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
67	5	5	10	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
68	3	4	7	4	3	5	5	17	4	3	4	4	15	4	3	4	11
69	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
70	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
71	4	4	8	3	4	5	5	17	3	4	4	4	15	3	4	4	11
72	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
73	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
74	4	5	9	3	4	5	4	16	3	4	5	5	17	3	4	5	12
75	3	2	5	2	3	5	5	15	2	3	2	3	10	2	3	2	7
76	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
77	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
78	3	4	7	4	3	5	5	17	4	3	4	4	15	4	3	4	11
79	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15
80	5	5	10	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	15

Lampiran 3.

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		item_1	item_2	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.782**	.959**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
item_2	Pearson Correlation	.782**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
skor_total	Pearson Correlation	.959**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.666**	.209	.182	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.105	.000
	N	80	80	80	80	80
item_2	Pearson Correlation	.666**	1	.366**	.318**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.004	.000
	N	80	80	80	80	80
item_3	Pearson Correlation	.209	.366**	1	.297**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.063	.001		.007	.000
	N	80	80	80	80	80
item_4	Pearson Correlation	.182	.318**	.297**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.105	.004	.007		.000
	N	80	80	80	80	80
skor_total	Pearson Correlation	.751**	.863**	.625**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

Variabel Prestasi Kerja (X3)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.666**	.695**	.302**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000
	N	80	80	80	80	80
item_2	Pearson Correlation	.666**	1	.782**	.235*	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.000
	N	80	80	80	80	80
item_3	Pearson Correlation	.695**	.782**	1	.334**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	80	80	80	80	80
item_4	Pearson Correlation	.302**	.235*	.334**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.006	.036	.002		.000
	N	80	80	80	80	80
skor_total	Pearson Correlation	.853**	.883**	.896**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.666**	.695**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
item_2	Pearson Correlation	.666**	1	.782**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
item_3	Pearson Correlation	.695**	.782**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
skor_total	Pearson Correlation	.869**	.920**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	2

Variabel Fasilitas Kerja(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

Variabel Prestasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	3

Lampiran 4.

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

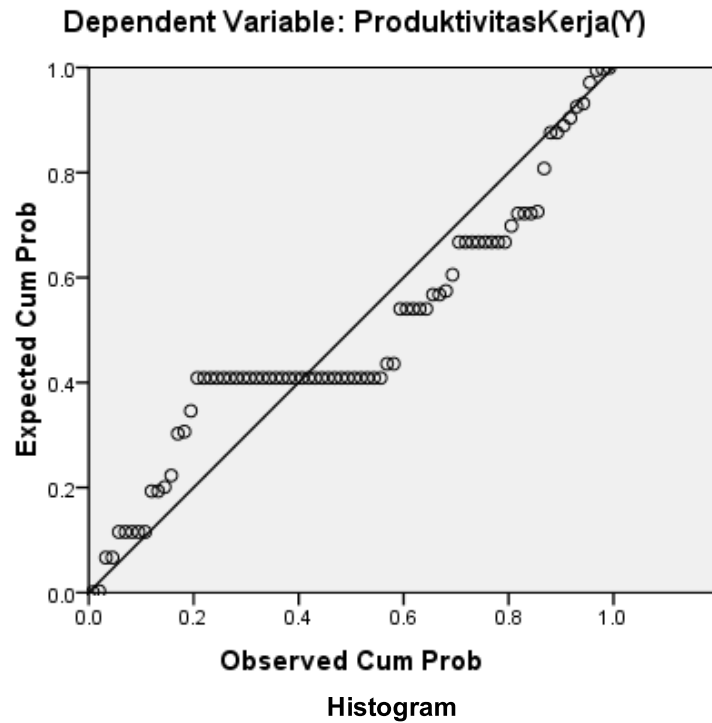
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000
	LingkunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000
	FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001
	PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

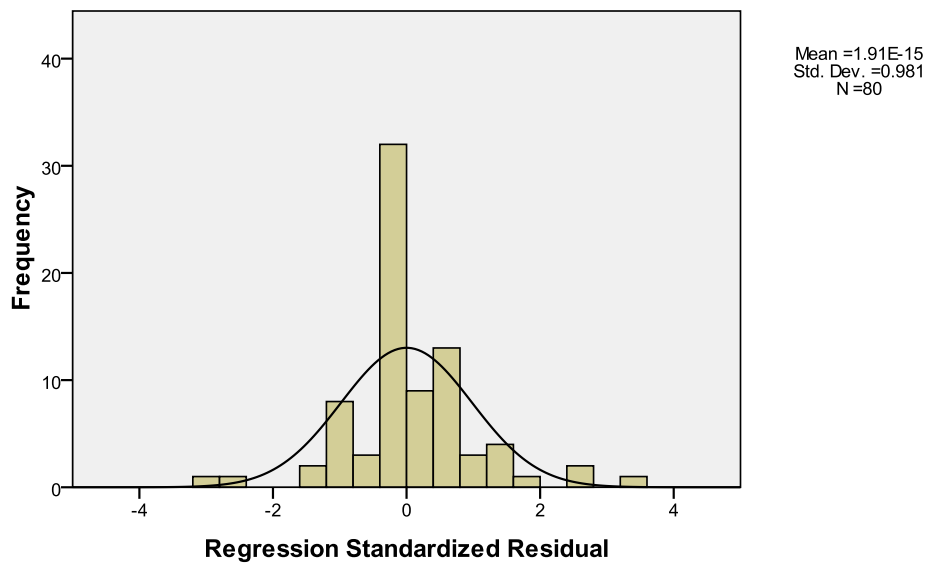
Lampiran 5.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)



Lampiran 6.

Uji Linearitas

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Lingkungan Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	340.093	5	68.019	281.088	.000
		Linearity	338.814	1	338.814	1400.149	.000
		Deviation from Linearity	1.280	4	.320	1.322	.270
		Within Groups	17.907	74	.242		
		Total	358.000	79			

Variabel Fasilitas Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja(Y) * FasilitasKerja(X2)	Between Groups	(Combined)	297.162	9	33.018	37.990	.000
		Linearity	270.630	1	270.630	311.385	.000
		Deviation from Linearity	26.532	8	3.317	3.816	.001
		Within Groups	60.838	70	.869		
		Total	358.000	79			

Variabel Prestasi Kerja (X3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja(Y) * PrestasiKerja(X3)	Between Groups	(Combined)	348.938	8	43.617	341.741	.000
		Linearity	339.828	1	339.828	2662.555	.000
		Deviation from Linearity	9.110	7	1.301	10.196	.000
		Within Groups	9.062	71	.128		
		Total	358.000	79			

Lampiran 7.

Uji Multikolinearitas

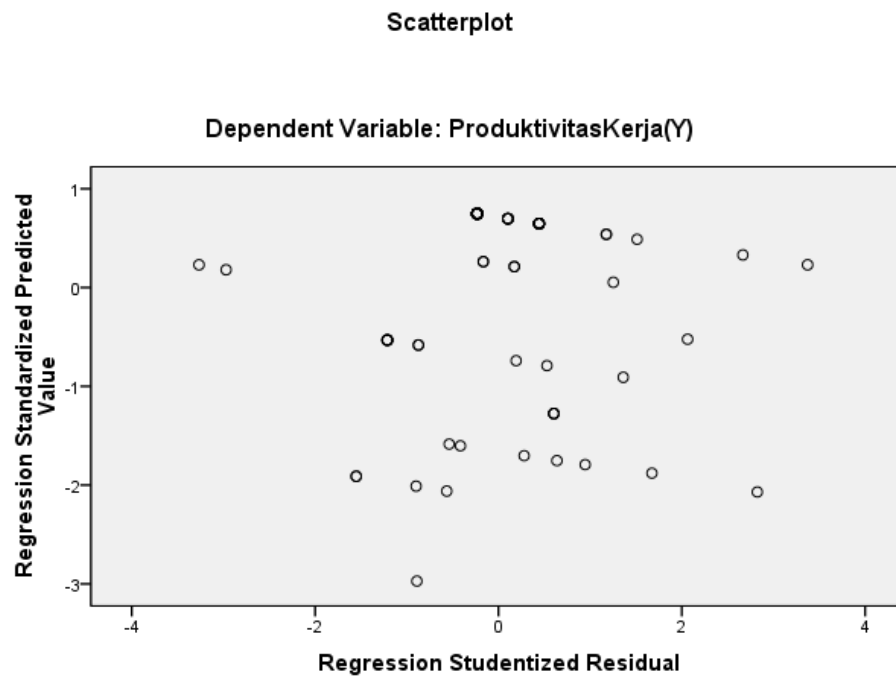
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000		
LingkunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000	.095	10.521
FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001	.271	3.688
PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000	.108	9.265

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Lampiran 8.

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989 ^a	.979	.978	.317	2.078

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LingkunganKerja(X1)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Lampiran 10.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.979	.978	.317

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LikunganKerja(X1)

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.361	3	116.787	1161.896	.000 ^a
Residual	7.639	76	.101		
Total	358.000	79			

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja(X3), FasilitasKerja(X2), LikunganKerja(X1)

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.642	.376		-4.363	.000
	LikunganKerja(X1)	.583	.075	.421	7.741	.000
	FasilitasKerja(X2)	.105	.032	.107	3.334	.001
	PrestasiKerja(X3)	.439	.046	.489	9.581	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja(Y)

Lampiran 11.

DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Hardian Aditya
NIM : 4012015170
Tempat dan Tanggal Lahir : Langsa, 27 Maret 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gampong Sidodadi Kecamatan Langsa Lama
Kota Langsa
Ayah : Alm. M. Juned
Ibu : Siswati
Email : hardianaditya738@gmail.com

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

2003 – 2009 : SD Negeri 1 Kota Langsa
2009 – 2012 : SMP Negeri 1 Kota Langsa
2012 – 2015 : SMA Negeri 3 Kota Langsa