

***The Influence Of Motivation, Work Environment, Communication, And Work Discipline
On Employee Performance In CV. Buana Mas Kediri.***

Setyaji Sasongko, Abu Talkah

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email: sasongkoaji@gmail.com

Abstract

CV. Buana Mas is a company engaged in the distribution of Stationery, Cooking Oil, Seasonings and Batteries. Of course, with the spirit of work and reliable service by experienced professionals in their fields, they are able to provide solutions and contribute to consumers. To realize the company's goal of achieving a high level of productivity, employees who have high performance are needed to achieve this. Human resources (HR) is the most important asset in the company, because HR manages all the resources owned by the company. The achievement of the company's goals is also determined by the quality of its human resources.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, work discipline, communication, and work environment simultaneously on employee productivity.

Based on the results of research and discussion in previous chapters, it can be concluded as follows: (1) There is an influence between motivation on employee work productivity. This is evidenced by the t count of 3.491 with a significance of $0.002 < 0.05$. (2) There is an influence between work discipline on employee work productivity. This is evidenced by the t count of 2.275 with a significance of $0.030 < 0.05$. (3) There is an influence between work communication on employee work productivity. This is evidenced by the t count of 2.213 with a significance of $0.035 < 0.05$. (4) There is an influence between the work environment on employee work productivity. This is evidenced by the t count of 3.564 with a significance of $0.001 < 0.05$. (5) There is a simultaneous effect of motivation, work discipline, communication, and work environment variables on employee productivity. This is evidenced by the calculated F value of 137.963 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Based on the description above, the suggestion from the author is. Based on the results of the study it is known that the work discipline variable gives the lowest contribution compared to other variables, so it is hoped that the company will improve employee work discipline by providing rewards for those who are disciplined and punishment for those who violate.

Keyword: Motivation, Work Environment, Communication, and Work Discipline

Latar Belakang Masalah

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu instansi adalah terciptanya produktivitas kerja dalam sebuah instansi yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Bahwa terdapat pengaruh fungsi personalia unsur pimpinan dalam memberikan motivasi ataupun penegakkan disiplin sehingga memberikan dampak pada iklim organisasi dapat memberi pengaruh pada lingkungan kerja pegawai yang kondusif (Masri, 2011 : 32).

Manajemen kepegawaian dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner, 2000:23). Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan

program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner, 2000:23).

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Produktivitas perusahaan merupakan suatu tolak ukur tentang berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

tidak boleh diabaikan begitu saja oleh pimpinan perusahaan.

Dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi perlu kiranya para pimpinan perusahaan meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (2000: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Untuk mendapatkan SDM yang memiliki motivasi tinggi, diharapkan perusahaan memberikan sumbangan yang positif terhadap semua aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, yang mana setiap karyawan diharapkan mampu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik karakteristik pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu lingkungan sekitarnya (Samir, 2002: 56).

Faktor lain yang juga perlu mendapat perhatian adalah disiplin kerja, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik (Hasibuan, 2007). Sikap mental karyawan senantiasa perlu dibina secara kontinue (terus menerus), dengan harapan sikap mental kedisiplinan tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal.

Komunikasi juga sangat diperlukan bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan dan aktivitasnya. Dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara pegawai dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari pegawai pada instansi-instansi pemerintahan (Handoko, 2009). Menurut pendapat Femi (2014) bahwa komunikasi merupakan komponen penting dari aktivitas organisasi, karena globalisasi telah menyebar luas dan sebagian besar organisasi perlu untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan sumber daya yang lebih rendah moral melalui komunikasi itu sendiri.

Lingkungan kerja diuraikan sebagai kondisi fisik kerja yang berupa keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan keamanan kerja yang berada di sekitar tempat kerja. Untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada peningkatan hasil output produksi yang dicapai. Lingkungan kerja dengan suasana yang tidak nyaman bisa memperlambat kinerja dari karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan merosotnya hasil output yang ditargetkan.

CV. Buana Mas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor Alat Tulis, Minyak Goreng, Bumbu Masakan dan Baterai. Tentunya dengan semangat kerja dan pelayanan handal oleh tenaga profesional yang sudah berpengalaman di bidangnya mampu memberikan solusi dan kontribusi kepada konsumen. CV. Buana Mas berpusat di Surabaya, sedangkan di Kediri beralamat di Jl. Randu No.18, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur 64182 Telepon: (0354) 7416794.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai hal tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan observasi diketahui masalah pelanggaran disiplin dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan (Cemal *et al*, 2012). Alexandra (2009) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada CV. Buana Mas seperti, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Buana Mas Kediri”**.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori, maka penelitian ini dititik beratkan pada pengaruh motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Buana Mas Kediri.

Lokasi Penelitian

Dalam proses penelitian ini, lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah CV. Buana Mas yang berada di Jl. Randu No.18, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur 64182 Telepon: (0354) 7416794. Alasan pengambilan lokasi penelitian tersebut adalah :

- 1) Data yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan mudah.
- 2) Data tersebut layak untuk dijadikan objek penelitian yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi menurut Arikunto (2006:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di bagian produksi CV. Buana Mas Kediri yang berjumlah 35 orang karyawan.

Sampel Penelitian

Arikunto (2006) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan yang berkerja di bagian produksi CV. Buana Mas Kediri yang berjumlah 35 orang.

Sumber data

Jenis data yang di perlukan pada penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

- 1) Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan CV. Buana Mas Kabupaten Kediri.
- 2) Data Sekunder
Data Sekunder adalah perolehan data yang dikumpulkan dari pihak lain, baik dari literatur-literatur maupun dari bacaan-bacaan serta buku-buku perkuliahan yang ada hubungannya dengan penelitian yang di lakukan. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data-data tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Buana Mas Kediri, Gambaran umum perusahaan seperti struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan.

Tipe / Sifat Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif

adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. penelitian ini didasarkan hasil pada data kuesioner yang diedarkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 23 untuk membuktikan adanya hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

Angket atau kuesioner

adalah Sebuah cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan masalah yang di tulis dalam format kuisisioner.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala pengukuran interval. Skala interval adalah memberikan ranking terhadap responden, yang diranking bisa berupa preferensi, perilaku dan sebagainya.

Studi pustaka

Penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan didalam penelitian ini melalui penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan. Dan informasi data didapat melalui buku, jurnal, skripsi dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan data dan variabel yang diperoleh, maka peneliti akan menggunakan metode pengujian sebagai berikut:

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.

- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan Uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang sah (valid). Namun sebelum melakukan analisis untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika data berada disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Dalam situasi terjadi multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, maka nilai koefisien beta dari sebuah variabel bebas atau variabel predictor dapat berubah secara dramatis apabila ada penambahan atau pengurangan variabel bebas di dalam model. Oleh karena itu, multikolinieritas tidak mengurangi kekuatan prediksi secara simultan, namun mempengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas.

Dalam deteksi multikolinieritas suatu persamaan dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF=10$ maka $Tolerance=1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen < 0,70 maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika > 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.
- c. Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari maupun *R-Square* > 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dinyatakan model terkena multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Cara mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson*. Uji Durbin Watson adalah uji autokorelasi yang menilai adanya autokorelasi pada residual.

Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai

Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > DU$ dan $(4-DW) > DU$ atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: $(4-DW) > DU < DW$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Salah satu uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, dengan model persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi yang menyatakan besar perubahan pada Y jika angka penambahan dari variabel X

X_1 = motivasi kerja

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = Komunikasi

X_4 = Disiplin Kerja

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:88). Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji t dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan CV. Buana Mas. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden sebagai obyek dari penelitian ini maka dipergunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data primer.

Berdasarkan data lapangan dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 35 responden yang menjadi subjek penelitian, persentase subjek yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 68,6% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 31,4% responden,

Berdasarkan data, dapat diperhatikan bahwa usia responden karyawan CV. Buana Mas yang berusia di bawah 25 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 25,7% dan karyawan berusia 25-40 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 45,7% sedangkan yang di atas 40 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 28,6. Jadi usia paling dominan responden adalah 25-40 orang.

Berdasarkan data dapat diperhatikan bahwa responden CV. Buana Mas yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat SLTP sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau 77,1% dan yang bertatus memiliki latar belakang pendidikan Perguruan Tinggi (S1 maupun Diploma) sebanyak 3 orang atau 14%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Suharsimi (2013), menyatakan bahwa suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan

bersama sama terhadap variabel terikat/dependen (Imam Ghozali, 2011:88). Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Persyaratan minimum agar dianggap valid apabila tingkat signifikansi kolerasi antar nilai setiap pernyataan dengan jumlah $< 0,05$ (5%) berarti pernyataan tersebut dikatakan valid, jika tingkat signifikansi korelasi antar nilai setiap pertanyaan dengan jumlah totalnya $> 0,05$ (5%) berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut tabel hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti:

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,840	0,000	Valid
	X1.2	0,555	0,000	Valid
	X1.3	0,808	0,000	Valid
	X1.4	0,856	0,000	Valid
	X1.5	0,881	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi (X_1) terdiri dari 5 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
Disiplin kerja (X_2)	X2.1	0,797	0,000	Valid
	X2.2	0,682	0,000	Valid
	X2.3	0,805	0,000	Valid
	X2.4	0,789	0,000	Valid
	X2.5	0,797	0,000	Valid
	X2.6	0,820	0,000	Valid
	X2.7	0,782	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja (X_2) terdiri dari 7 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
Komunikasi (X3)	X3.1	0,655	0,000	Valid
	X3.2	0,634	0,000	Valid
	X3.3	0,891	0,000	Valid
	X3.4	0,560	0,000	Valid
	X3.5	0,739	0,000	Valid
	X3.6	0,719	0,000	Valid
	X3.7	0,816	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, variabel komunikasi (X3) terdiri dari 7 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,693	0,000	Valid
	X4.2	0,673	0,000	Valid
	X4.3	0,706	0,000	Valid
	X4.4	0,617	0,000	Valid
	X4.5	0,696	0,000	Valid
	X4.6	0,642	0,000	Valid
	X4.7	0,645	0,000	Valid
	X4.8	0,754	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X4) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	keterangan
Produktivitas (Y)	Y ₁₁	0,824	0,000	Valid
	Y ₁₂	0,856	0,000	Valid
	Y ₁₃	0,870	0,000	Valid
	Y ₁₄	0,853	0,000	Valid
	Y ₁₅	0,730	0,000	Valid
	Y ₁₆	0,874	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, variabel produktivitas (Y) terdiri dari 6 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel produktivitas dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *alpha cronbach*. Uji ini sering digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pertanyaan yang jawabannya berskala, akan tetapi juga dapat digunakan untuk menguji reliabilitas pertanyaan-pertanyaan isei. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika r yang diperoleh >

0,60. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,60	0,803	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,60	0,790	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,60	0,770	Reliabel
Lingkungan (X ₄)	0,60	0,766	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,60	0,805	Reliabel

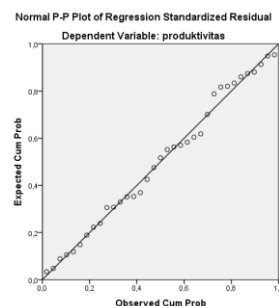
Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar yaitu yang diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur

Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Untuk memperoleh hasil yang tidak biasa, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik. Asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis data parametrik, asumsi yang hams dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.



Dengan melihat tampilan grafik Histogram maupun grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dapat disimpulkan bahwa grafik histogram

memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Hasil Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2012), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2012), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$).

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Berikut hasil uji multikolonieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.16 di bawah ini.

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,432	,021		
motivasi	2,799	,009	,251	3,984
disiplin	2,340	,026	,181	5,522
komunikasi	2,349	,026	,151	6,615
lingkungan	3,009	,005	,203	4,918

a. Dependent Variable :
Produktivitas

Berdasarkan table 4.15 dapat diketahui bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu variabel motivasi, disiplin, komunikasi, dan lingkungan adalah sebesar 3,984; 5,522; 6,615 dan 4,918. Semua nilai VIF tersebut kurang dan 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, data terbebas dan gejala multikolinieritas. Pada table 4.15 juga dapat

diketahui bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel yaitu variabel motivasi sebesar 0.251, variabel disiplin kerja sebesar 0.181, variabel komunikasi sebesar 0.151 dan variabel lingkungan sebesar 0.203. Masing-masing nilai tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini terbebas dan gejala multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heterokedaksitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Uji Heterokedaksitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,123	,533		2,107	,044
Motivasi	-,092	,052	-,546	-1,751	,090
Disiplin	,062	,051	,464	1,225	,230
komunikasi	-,105	,057	-,737	-1,845	,075
lingkungan	,078	,045	,597	1,716	,097

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih lebih besar dari 0,05 (5%). sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan analisis pengaruh variabel *brand image*, disiplin kerja dan harga terhadap keputusan sepeda motor Yamaha Mio. Adapun hasil penghitungan regresi linear berganda yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2,589	1,003	
motivasi	,344	,099	,279
disiplin	,218	,096	,221
komunikasi	,238	,108	,226
lingkungan	,305	,085	,318

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut :

$$Y = -2,589 + 0,344 X_1 + 0,218 X_2 + 0,238 X_3 + 0,305 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar -2,589
Nilai konstanta a bernilai negatif sebesar 2,589 menyatakan jika tidak ada pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) maka besarnya terjadi produktivitas menurun 2,589 satuan.
- Nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,344
Nilai koefisien b1 bernilai positif sebesar 0,344 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas sebesar 0,344 satuan dengan asumsi bahwa faktor disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) konstan.
- Nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,218
Nilai koefisien b2 bernilai positif sebesar 0,218 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas sebesar 0,218 satuan dengan asumsi bahwa faktor motivasi (X1), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) konstan
- Nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,238
Nilai koefisien b3 bernilai positif sebesar 0,238 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor komunikasi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa faktor motivasi

(X1), faktor disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X4) konstan.

- Nilai koefisien regresi (b4) sebesar 0,305
Nilai koefisien b4 bernilai positif sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas sebesar 0,305 satuan dengan asumsi bahwa faktor motivasi (X1), faktor disiplin kerja (X2), dan komunikasi kerja (X4) konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas (Y), yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Uji t mengacu pada hasil *output coefficient*.

Adapun hasil data kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 23 For windows adalah sebagai berikut:

Hasil Uji t Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,589	1,003		-2,581	,015
motivasi	,344	,099	,279	3,491	,002
Disiplin	,218	,096	,221	2,275	,030
komunikasi	,238	,108	,226	2,213	,035
lingkungan	,305	,085	,318	3,564	,001

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan perhitungan dari uji parsial (uji t) pada tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,002. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $Sig.t < \alpha (0,05)$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- Hasil uji t variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,030. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $sig.t < \alpha (0,05)$ maka terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

- Hasil uji t variabel komunikasi (X3) terhadap produktivitas (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,035. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,002. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui analisis pengaruh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas (Y) pada CV. Buana Mas Kediri secara simultan.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikansi (sig). Apabila nilai signifikansi $< \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun hasil pengujian yang telah diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 23 for windows adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,108	4	105,277	137,963	,000 ^b
	Residual	22,892	30	,763		
	Total	444,000	34			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, disiplin, komunikasi

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 137,963 dengan signifikansi < 0.05 yaitu 0.000, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu pernyataan mengenai motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan

lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas (Y) pada CV. Buana Mas Kediri tersebut ditolak, dengan kata lain, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas (Y) pada CV. Buana Mas Kediri.

Interpretasi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada CV. Buana Mas Kediri

Berdasarkan hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi motivasi dari karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya (Handoko;1997:252).

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 34,4%, dengan nilai t hitung sebesar 3,491 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,002. Dengan signifikansi sebesar 0,002 $<$ taraf signifikansi 0,05 maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi "Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan" dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya. Demikian halnya dengan CV. Buana Mas Kediri, dari hasil kategorisasi penilaian motivasi kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan adalah tinggi. Dimana para karyawan berusaha untuk mendapatkan gaji lebih baik dan kenaikan jabatan dan bisa bekerja tanpa adanya perintah dari atasan. Kesuaian pekerjaan dengan keahlian mereka menjadikan mereka bekerja dengan lebih baik dan berusaha untuk meningkatkan jabatan mereka. Hal ini tentu saja akan mendorong

produktivitas mereka menjadi lebih tinggi. Demikian pula dengan sebaliknya

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada CV. Buana Mas Kediri

Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan produktivitas, dimana semakin tinggi kedisiplinan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 21,8%, dengan nilai t hitung sebesar 2,275 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,030. Terdapat pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap produktivitas (Y) dimana hal tersebut dapat dilihat dari letak t hitung sebesar 2,275 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti pula H_a diterima. Dengan signifikansi sebesar $0,030 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan CV. Buana Mas Kediri, dari hasil kategorisasi penilaian kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan adalah baik. Kesesuaian job dan deskripsi dengan kemampuan karyawan serta contoh yang baik dari pimpinan mengenai kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sikap adil dan tegas dari pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap semua karyawan yang melakukan pelanggaran, serta pengawasan yang ketat dari pimpinan tentu saja dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, demikian dengan sebaliknya.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas pada CV. Buana Mas Kediri

Berdasarkan hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja dan produktivitas, dimana semakin tinggi kedisiplinan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 23,8%, dengan nilai t hitung sebesar 2,213 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,035. Terdapat pengaruh komunikasi kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) dimana hal tersebut dapat dilihat dari letak t hitung sebesar 2,213 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti pula H_a diterima. Dengan signifikansi sebesar $0,035 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap produktivitas karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh antara komunikasi kerja terhadap produktivitas. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi komunikasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan CV. Buana Mas Kediri, dari hasil kategorisasi penilaian komunikasi kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan adalah baik. Kesesuaian pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan baik dan tindakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pada CV. Buana Mas Kediri

Berdasarkan hipotesis keempat yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas, dimana semakin tinggi kedisiplinan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Kemudian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Buana Mas

Kediri. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 3,564 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Buana Mas Kediri. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6–7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta Siagan (2002: 101), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 3,491 dengan signifikan $0,002 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,275 dengan signifikan $0,030 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,213 dengan signifikan $0,035 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 3,564 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.
5. Terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai nilai F hitung 137,963 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

Abraham H. Maslow. (2013). *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

- Aditama (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Agus, Ahyari. (2000). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Asamu Festus Femi. (2014). *The impact of communication on Worker's performance in selected organizations in Lagos State, Nigeria*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). Vol. 19. No. 8
- Assauri, Sofjan. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Rajawali
- Aw, Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Damayanti, Retno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Erlina, Sri Mulyani. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cordoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Goris, José R. (2006). *Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction*. *Journal of Management Development Vol. 26 No. 8, 2007*
- Habibullah, Muhammad Ismubahri, Dr. Ida Nurnida Relawan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta)*. Vol.4, No.3, Halaman 2990.
- Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo 3*. Volume 03, Nomor 1, Halaman 113 dari 352.
- Handoko, Hani, (2009). *Manajemen Personalita & Sumberdaya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Anggota IKAPI No.008.

- Hasibuan Malayu, S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Miner, John. B. 2000. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random Hous
- Mulyani Sumantri. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rakhmad, Jalaluddin, (2003), *Psikologi Komunikasi*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs, Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samir, Sofyan. (2000). *Motivasi Pegawai dan Pendekatan Manusiawai*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sya'roni. (2013). *Pengertian Dan Ruang Lingkup Manajemen SDM*. Jakarta: LP3ES
- _____, (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, P. Sondang. (2005). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi. (2010). *Karakteristik dan Tujuan Model Pembelajaran Kooperatif*. Ebook: Alifa Alternative Media.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparyatmi, Mami, Sudarwati. (2013). *Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Disub Kominfo Kabupaten Karanganyar*. Vol. 11, No. 02, Agustus 2013 – Januari 2014.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wursanto, Ig. (2000). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zehir, Cemal et. Al. 2012. *The effects of Leadership style and Organizational Culture over Firm Performance: Multi-National Companies In Istanbul*. Procedia – Social and Behavioral Sciences (2012): 1460-1474.