

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT UMUM KALIWUNGU KENDAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam
Program Strata I (S1) Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh:

**SITI KUNARTI ASIH
NIM: 112411065**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Telp/Fax. 024-7614454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Siti Kunarti Asih
NIM : 112411065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerta
terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit
Umum Kaliwungu Kendal**

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal:

25 Januari 2018

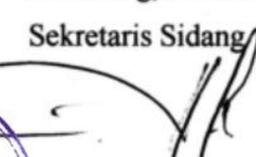
Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata I tahun akademik 2018.

Semarang, 2 Februari 2018

Ketua Sidang

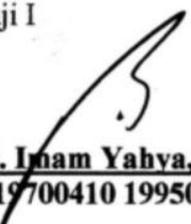
Sekretaris Sidang

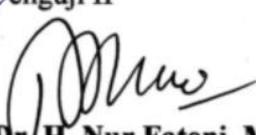

Drs. Saekhu, MH.
NIP. 19690120 199403 1 004


Heny Yuningrum SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

Penguji I

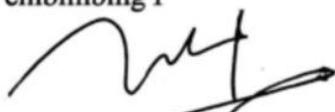
Penguji II

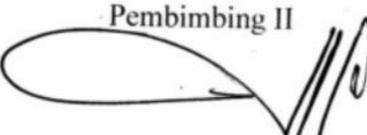

Dr. H. Inam Yahya, M.Ag.
NIP. 19700410 199503 1 001


Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag.
NIP. 19730811 200003 1 004

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ali Murtadho, M.Ag.
NIP. 19710830 2199803 1 003


Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(QS. al Taubah: 105)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segenap rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Rosikin dan Ibu Sutarmi atas kasih sayang dan bimbingan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Banyak sekali yang ingin saya ungkapkan yang tidak bisa saya tulis satu persatu.
2. Suami tercinta Arita Firman Suwanto S.E., yang tak hentinya mengingatkan ketika saya lupa, memarahi ketika saya malas, memberi semangat ketika putus asa dan buah hati tercinta Muhammad Gibran Adhyasta yang selalu membuat tersenyum dalam keadaan apapun, karenamulah saya bisa melewati kesulitan dengan senyum kebahagiaan.
3. Kakak tersayang Muhammad Sobirin, Kak Achmad Munaji, Adekku paling cantik Ani Listiana, Andi Achmad Nur Fauzi, Nova Sulistiawan dan seluruh keluarga besar yang penulis miliki, dengan dorongan motivasi yang selalu terucap sehingga penulis tergugah untuk selalu bangkit dalam melakukan kewajiban untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 15 Januari 2018
Deklarator

Siti Kunarti Asih
NIM. 112411065



ABSTRAK

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah motivasi dan lingkungan kerja. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks memerlukan sistem manajemen yang mapan, agar seluruh unit dapat berfungsi dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal merupakan salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan medis. Produktivitas kerja karyawan salah satunya berkaitan dengan perilaku individu, maka dengan memberikan dorongan pada masing-masing karyawan, akan lebih produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan budaya organisasi yang baik, serta lainnya merupakan bentuk kepuasan yang secara umum diharapkan oleh karyawan dalam bekerja. Berdasarkan observasi penulis di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal, masih ditemukan beberapa ruangan yang tidak menggunakan pendingin ruangan (AC), suara gaduh/ramai, dikarenakan ruang kerja dengan ruang perawatan masih bercampur dan ruang gerak yang diperlukan kurang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal? dan 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,270, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,792, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tiada kata yang pantas diucapkan selain ucapan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal”**, disusun sebagai kelengkapan guna memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang
2. Dr. H. Imam Yahya, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberi kebijakan teknis di tingkat fakultas.
3. Dr. Ali Murtadho, M. Ag., selaku Pembimbing I dan Heny Yuningrum, SE., M.Si., selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan keteladanan telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan pemikirannya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan pelayanannya.
5. Bapak, Ibu, dan keluarga atas do'a restu dan pengorbanan baik secara moral ataupun material yang tidak mungkin terbalas.
6. Kawan-kawan UKM MAWAPALA.
7. Kawan-kawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam EI B angkatan 2011.
8. Teman-teman KOPMA WS., teman2 kost, mifta, andini, mbah narti dan seluruh kawan-kawan penulis yang tak bisa penulis sebut satu-persatu, kalian adalah kawan-kawan yang baik, tulus, ihklas. Kalian hal terindah yang pernah ada.
9. Segenap pihak yang tidak mungkin disebutkan, atas bantuannya baik moril maupun materiil secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amal dan kebaikannya yang telah diperbuat mendapat imbalan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin...

Semarang, 2017

Penulis

Siti Kunarti Asih
NIM. 112411065

DAFTAR ISI

Halaman Cover	
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Halaman Deklarasi	vi
Halaman Abstrak	vii
Halaman Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Produktivitas Kerja	12
a. Pengertian Produktivitas Kerja	12
b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja	17
c. Ukuran Penilaian Produktivitas Kerja	19
d. Indikator Produktivitas Kerja	19
2. Lingkungan Kerja	20
b. Pengertian Lingkungan Kerja	20
a. Jenis Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
3. Motivasi Kerja	28

a.	Pengertian Motivasi Kerja	28
b.	Teori Motivasi Kerja	33
c.	Karakteristik Motivasi Kerja	36
B.	Penelitian Terdahulu	39
C.	Hubungan Antar Variabel	41
D.	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
E.	Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	44
B.	Poulasi dan Sampel	45
C.	Metode Pengumpulan Data	46
D.	Definisi Operasional Variabel	48
E.	Teknik Analisa Data	52
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
2.	Analisis Regresi Berganda	53
3.	Uji Asumsi Klasik	56
4.	Uji F (Goodness of Fit)	58
5.	Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)	58
6.	Uji R ² (Koefisien Determinasi)	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	61
B.	Deskripsi Data dan Karakteristik Responden	67
C.	Analisis Data	76
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	89
B.	Saran-Saran	90
C.	Penutup.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Fasilitas RSUD Kaliwungu Kendal	62
Tabel 4.2 Pegawai RSUD Kaliwungu Kendal	63
Tabel 4.3 Hasil Skor Kuesioner	65
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	73
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.7 Uji Validitas	75
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.9 Pengujian Multikolinieritas	78
Tabel 4.10 Uji F	80
Tabel 4.11 Uji t	82
Tabel 4.12 Uji R ²	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Motivasi Menjadi Pembangkit Dorongan	28
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan	32
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
Gambar 4.1 Uji Normalitas	77
Gambar 4.2 Pengujian Heterokedastisitas	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah sarana mencari rizki dan modal sebagai sarana untuk mencapai kelayakan hidup. Manusia mempunyai tujuan hidup yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Menurut al Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidupnya adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun.¹ Kelayakan produktifitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.²

Salah satu aspek dari nilai etos kerja muslim adalah penghayatan terhadap kesadaran diri bahwa manusia adalah *khalifah fi al ardh*, pemimpin di muka bumi. Kepemimpinan memiliki arti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dan juga alam lingkungannya. Kepemimpinan dalam Islam memiliki arti bahwa seorang atau masyarakat muslim yang mampu mempengaruhi lingkungannya dengan nilai-nilai Qur'ani, sesuai dengan misi suci Islam sebagai rahmatan lil alamin.³

¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan al Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, hlm. 35.

² *Ibid.*, hlm. 44.

³ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 135.

Islam mengajarkan kita untuk selalu bekerja keras dan tidak mudah putus asa untuk meraih sebuah kesuksesan. Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi atau mengarahkan karyawannya untuk lebih produktif dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan tersebut tergantung pada niat masing-masing, usaha itu akan dipengaruhi kesungguhan mengerjakan dan niatnya, sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Najm: 39, yaitu:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. Al Najm: 39)⁴

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur’an dan hadits berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat Islam menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Islam telah menawarkan perspektif unik mengenai bekerja dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Islam memberikan penekanan kuat pada kerja.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit

⁴ Depag RI, *al Qur’an dan Terjemahnya*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, hlm. 874.

kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus di samping faktor produksi yang lain.

Produktivitas kerja kelompok memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas.

Dari sudut filosofi, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.⁵ Sedangkan menurut Paul Mali, bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.⁶

⁵ I Komang Ardhana, dkk., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 269.

⁶ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 157.

Sedangkan, produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.⁷ Disisilain Anoraga menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.⁸

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.⁹

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, sadarlah bahwa setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi

⁷ I Komang Ardhana, dkk., *op. cit.*, hlm. 270.

⁸ Tjutju Yuniarsih, *op. cit.*, hlm. 157.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hlm. 104.

semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.¹⁰

Menurut Miftah Thoha perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.¹¹

Motivasi secara umum adalah sebagai kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Batasan motivasi sebagai *The proces by which behavior is energized and directed* (suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan ini, dapatlah disimpulkan bahwa, motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.¹²

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala

¹⁰ Toto Tasmara, *op. cit.*, hlm. 4.

¹¹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. 15, 2004, hlm. 35.

¹² Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995, hlm. 35.

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.¹³

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.¹⁴

Penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja sudah banyak dilakukan, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Lukman Fitriyan, mahasiswa Fakultas Syariah jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo Semarang, dengan judul **Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan**

¹³ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000, hlm. 197.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 183.

Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang). Adapun hasil regresi berganda adalah koefisien determinasinya (adjusted) sebesar 0,368. Artinya 36,8% produktivitas kerja pada Bank Negara Indonesia Cabang Semarang dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Sedangkan 63,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hal ini menunjukkan Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

2. Penelitian Yoky Suryo Prayogo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dengan judul **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.** Dalam penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja dengan koefisien regersi sebesar 0,454 dan variabel budaya organisasi dengan koefisien regersi sebesar 0,425. Dari hasil koefisien determinasi memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0, 753 atau 75,3%, sementara 24,7% kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.
3. Penelitian Ahmad Nailun Najih Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dengan judul **Analisis Pengaruh Progam Pengembangan Karyawan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di**

PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikorelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simulasi, dan uji koefisien determinasi, dan dengan bantuan alat pengolah data SPSS 16.00 for windows. Dari hasil pengolahan data diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y=5,401+0,291 X_1+0,582X_2$. Dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel program pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar 2,91% dengan nilai thitung (3,213) > ttabel (1,701) dengan nilai probabilitas 0,003 (jauh lebih kecil dari 0,05), sedangkan untuk variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar 5,82% dengan nilai nilai thitung (5,421) > ttabel (1,701) dengan nilai probabilitas 0,000 (jauh lebih kecil dari 0,05). Sedangkan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa pengaruh variabel program pengembangan dan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, dengan nilai Fhitung sebesar 49,526 > Ftabel 3,340 dan nilai probabilitas 0,000 (signifikan) jauh lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, penelitian ini akan mengambil obyek di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks memerlukan sistem manajemen yang mapan, agar seluruh unit dapat berfungsi dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan makin bergesernya posisi dan peran rumah sakit sebagai suatu institusi yang murni bersifat sosial, menjadi institusi mandiri yang juga harus memberikan aspek swadana, menambah beban manajemen rumah sakit untuk senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kinerja organisasinya. Baik dalam hal kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun peningkatan profesionalisme.

Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal merupakan salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan medis. Produktivitas kerja karyawan salah satunya berkaitan dengan perilaku individu, maka dengan memberikan dorongan pada masing-masing karyawan, akan lebih produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan budaya organisasi yang baik, serta lainnya merupakan bentuk kepuasan yang secara umum diharapkan oleh karyawan dalam bekerja.

Sebagai sebuah lembaga jasa pelayanan kesehatan yang bernaung di bawah nama Islam adalah menciptakan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang Islami. Oleh karena itu, manajemen lembaga RSU Kaliwungu Kendal dituntut untuk selalu menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang Islami.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal, masih ditemukan beberapa ruangan yang tidak menggunakan pendingin ruangan (AC), suara gaduh/ramai dikarenakan ruang

kerja dengan ruang perawatan masih bercampur dan ruang gerak yang diperlukan kurang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal
 1. Dengan penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

2. Dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang suatu sistem Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

b. Bagi UIN Walisongo

Menambah ragam hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian lainnya.

c. Bagi Penulis

Sebagai bahan proses pembuatan skripsi yang disusun sebagai syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan Ekonomi Islam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.¹ produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produk lainnya.² Dari pengertian para ahli tersebut dapat dijelaskan lebih rinci produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) yaitu, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.³ Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu seperti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua, adalah efisiensi dimana hal ini berkaitan dengan upaya

¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004, hlm. 60.

² Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, hlm. 121

³ I Komang Ardana, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 267.

membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas telah menjadi perhatian besar para pengusaha, ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan, yaitu seperti berikut:

- 1) Pengenalan sistem penunjang manajemen.
- 2) Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.
- 3) Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan saat puncak.
- 4) Pengadaan fasilitas komputer ditempat yang membutuhkan.
- 5) Pelatihan.
- 6) Program intensif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang.⁴

Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu, dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu dan amal tersebut. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan

⁴ Pandji Anoraga, *op. cit.*, hlm. 177.

mempertimbangkan haasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.

Isyarat tentang amal saleh banyak dijumpai dalam Al-Qur'an, karena itu, Islam merupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk kreatif dan produktif. Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal saleh yang mengandung makna ibadah, karena itu seharusnya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai agama.⁵

Dalam aktivitas produksi terdapat dua aspek, pertama yaitu aspek objektif yang terdiri atas sarana-sarana yang digunakan, kekayaan alam yang diolah, dan kerja yang dicurahkan dalam aktivitas produksi. Kedua adalah aspek subjektif, yang terdiri atas motif psikologi, tujuan yang hendak dicapai lewat aktivitas produksi, dan evaluasi aktivitas produksi menurut berbagai konsepsi keadilan yang dianut.⁶

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas. Tujuan meningkatkan produktivitas tersebut yaitu untuk meminimalisir biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal

⁵ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bzndung: Alfabeta, 2014, hlm. 32

⁶ Muhammad Baqir Ash Shadr, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Jakarta: Zahra, 2008, hlm. 393.

yang penting, karena manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.⁷

Agama Islam yang berdasarkan al Qur'an dan Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja.

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja. Seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain.⁸

Menurut pakar ekonomi syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi

⁷ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996, hlm. 282.

⁸ Khoirul Fathoni, Mohammad Ghozali, *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*, Jurnal al Tijarah, Vol. 3, No. 1, Juni 2017, hlm. 6.

umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT.⁹

Islam menganjurkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan Islam juga menganjurka umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas karena itu bekerja secara produktif merupakan ajaran Islam. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad dan Allah akan melihat dan mempertimbangkan apa yang telah dikerjakan manusia. Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *"dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*¹⁰

⁹ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj: Arifin, Zainal & Husin, Dahlia, Jakarta: Gema Insani, 1997, hlm. 104.

¹⁰ Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, hlm. 154.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.¹¹ Allah SWT berfirman dalam QS. al Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَيْدِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ

عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat 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 Isra’: 70)¹²

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk

¹¹ Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*. Skripsi. Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006.

¹² Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007, hlm. 435.

menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlak yang terpuji.

b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan, antara lain:

- 1) *Knowledge*, pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- 2) *Skill*, ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Kemampuan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) *Abilities*, kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karenadapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan

demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

- 4) *Attitude*, perilaku merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Perilaku manusia juga akan *ditentukan* oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan terwujud.¹³

c. Ukuran Penilaian Produktivitas Kerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan secara individual, sebagai berikut:¹⁴

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaannya dalam hal tindak lanjut pekerjaan.

¹³ Ambar T. Sulistiyani, *op. cit.*, hlm. 104.

¹⁴ Firzianah Mustika Utami, *Pengaruh Kompensasi Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2014, hlm. 30.

4. *Avaliability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
5. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja karyawan antara lain:¹⁵

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja baik dan disiplin dalam bekerja akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

2. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

3. Kuantitas Kerja

¹⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm. 355.

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Menurut Alex S Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁶
- 2) Sedangkan menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁷

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

¹⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000, hlm.183.

¹⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001, hlm.1.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.¹⁸

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. 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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sadarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 21.

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.¹⁹

Menurut Alex Nitisemito 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.²⁰

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 31.

²⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000 hlm. 183.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:²¹

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001, hlm. 21.

dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan secukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan

c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

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

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Ada bermacam-macam definisi motivasi kerja, tetapi pada dasarnya memiliki pengertian yang sama. Untuk mempermudah pemahaman mengenai motivasi kerja, akan dijelaskan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan. Menurut Mitchell, motivasi mewakili proses-prose psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.²²

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.²³

William J. Stanton mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Abraham Spering mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan

²² J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 1.

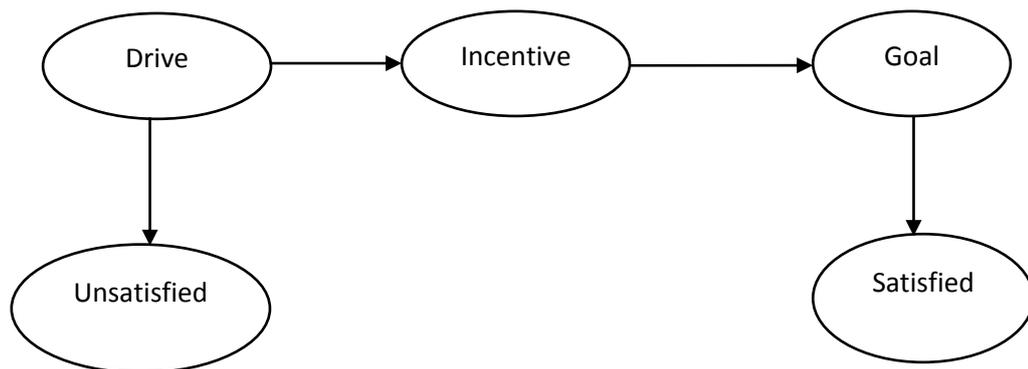
²³ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, cet. 8, 2003, hlm. 45

diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.²⁴

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Hal ini dapat ditunjukkan pada bagan yang dikemukakan oleh Robert A. Baron, berikut ini.

Gambar: 2.1

Motivasi Menjadi Pembangkit Dorongan



²⁴ Anwar Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Rosda Karya, 2004, hlm. 93.

Keterangan: Bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian akan menjadikan individu merasa puas.

Motif didefinisikan oleh Abraham Sperling (1987) yaitu “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Menurut William J. Stanton (1981) yaitu “*A Motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (Motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) yaitu “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”.²⁵ (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa motivasi adalah “*The proces by which behavior is energized and directed*”.²⁶ (Proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan).

²⁵ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, cet. 5, 2004, hlm. 93

²⁶ Moh. As'ad, op. cit., hlm. 45.

Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha/kegiatan dari pimpinan untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan.²⁷ Menurut Stephen P. Robbins bahwa motivasi adalah proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.²⁸

Motivasi kerja didefinisikan oleh Moh. As'ad adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja.²⁹ Pendapat ini sesuai dengan pendapat Ernest J. Mc Cormick (1985) yang mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings*".³⁰ (Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, Nawawi membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan

²⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989, hlm. 126.

²⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, terj. Tim Indeks, Jakarta: PT. Indeks Gramedia, Ed. 9, 2003, Jld: 1, hlm 208.

²⁹ Moh. As'ad, *op.cit.*, hlm. 45

³⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*,

seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan dan sebagainya.³¹

Motivasi untuk bekerja dalam diri seorang muslim akan mendorong dirinya untuk memperbaiki niatnya untuk bekerja. Karena setiap orang akan mendapatkan apa yang dia niatkan, seperti sabda Rasulullah Saw berikut ini:

عن أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صل الله عليه وسلم يقول: إنما الأعمال بالنية، وإنما لكل امرئ ما نوى. (رواه البخاري)³²

Artinya: Dari Amirul Mukminin, Abu Hafshof, Umar bin Khathab r.a.

berkata: Aku mendengar Rasulullah Saw. Bersabda: *“Sesungguhnya diterimanya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan”*. (HR. Bukhari dan Muslim)

³¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997, hlm. 48.

³² Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al Bukhari, *Shahih al Bukhari*, juz 1, Beirut-Libanon: Dar al Fikr, 1994, hlm. 3-4.

b. Teori Motivasi Kerja

Berdasarkan pada pengertian tentang motivasi kerja, beberapa ahli mengemukakan teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.³³ Menurut Abraham Maslow, dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

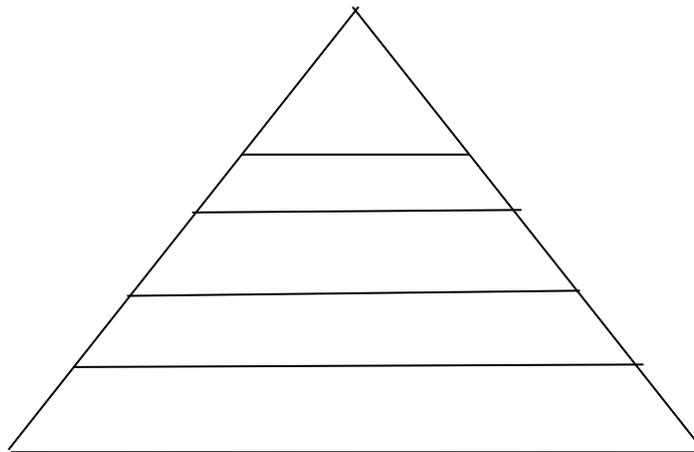
- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk

³³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hlm. 94.

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.³⁴

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow³⁵ dapat digambarkan dengan bentuk piramida seperti ini.

Gambar 2.2
Hierarki Kebutuhan



- a) Self Actualization
- b) Esteem
- c) Belongingness
- d) Safety and Security
- e) Physiological Needs

2. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg mengemukakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya

³⁴ *Ibid.*, hlm. 95.

³⁵ *Ibid.*,

terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu.³⁶

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. *Satisfiers* (*motivator*) merupakan faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.³⁷

Herzberg mengemukakan bahwa faktor *hygiene* bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg, faktor ini tidak memotivasi para pegawai dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi para pegawai adalah *motivator*. Menurut teori Herzberg, agar para pegawai bisa termotivasi, maka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.³⁸

3. Teori Motivasi Prestasi

Teori motivasi prestasi merupakan teori motivasi sosial yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Mc. Clelland mengatakan bahwa timbulnya tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhankebutuhan yang ada dalam diri manusia. Lebih lanjut, Mc. Clelland mengemukakan

³⁶ Stephen P. Robbins, *op.cit.*, hlm. 212.

³⁷ Moh. As'ad, *op.cit.*, hlm. 108.

³⁸ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. 15, 2004, hlm. 231.

bahwa dalam diri seseorang terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku seseorang, yaitu³⁹:

a) Need for achievement (kebutuhan berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Need for affiliation (kebutuhan berafiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power (kebutuhan berkuasa)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

c. Karakteristik Motivasi Kerja

Setiap orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi mereka tidak sungguh-sungguh memahami arti kata ini. Orang akan berkata bahwa mereka ingin menjadi lebih termotivasi. Pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab orang tersebut memang ingin melakukannya. Motivasi

³⁹ Moh. As'ad, *op. cit.*, hlm. 52.

menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan, dalam arti sesuatu akan menunjukkan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja.

Charles R. Milton berpendapat bahwa *“Motivation is a process that involves three variables: (1) energizing, (2) behavior or actions, and (3) incentive or goals. Energizing occurs when one has a need or desire for something. Needs and desires are called motives and are the whys for goal-directed behavior. The goal may be some object, person, or activity that satisfies the need”*.⁴⁰

Dari pendapat Charles R. Milton dapat disimpulkan bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki dorongan kekuatan, baik kebutuhan maupun keinginan, dalam perilakunya.
2. Memiliki perilaku yang terarah (perilaku yang memiliki tujuan).
Memiliki tujuan untuk mencapai prestasi sehingga mampu terpuaskan segala kebutuhannya.

Tiffin dan Mc. Cormik mengemukakan bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari:

1. Keuletan: merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja.
Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.

⁴⁰ Charles R. Milton, *Human Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1981, hlm. 60-61.

2. Tingkat presensi: meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
3. Kemajuan: meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.
4. Pencapaian prestasi: merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.⁴¹

Richard Denny berpendapat bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi kerja tinggi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut:

1. Bersikap positif, yaitu: percaya diri, bertanggung jawab dan disiplin.
2. Memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu: karir dan masa depan.
3. Memiliki harapan untuk membuahkan hasil.⁴²

Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

⁴¹ Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S, *Industry Psychology*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 1965, hlm. 83.

⁴² Richard Denny, *Sukses Memotivasi*, Jakarta : PT. Gramedia, 1992, hlm. 24.

2. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.
3. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
4. Melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
5. Mempunyai keinginan menjadi orang yang menguasai bidang tertentu.⁴³

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja adalah ulet, hadir pada waktu bekerja, bertanggung jawab, dapat mencapai target yang telah ditentukan dan memiliki dorongan untuk mencapai kemajuan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Agus Lukman Fitriyan	Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Etika Kerja 2. Motivasi Kerja Islami 3. Produktivitas Kerja	Adapun hasil regresi berganda adalah koefisien determinasinya (adjusted) sebesar 0,368. Artinya 36,8% produktivitas kerja pada Bank Negara Indonesia Cabang Semarang dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Sedangkan

⁴³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, hlm. 104

		(Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)		63,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hal ini menunjukkan Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.
2.	Yoky Suryo Prayogo	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung	1. Lingkungan kerja 2. Budaya organisasi 3. Kepuasan kerja	Dalam penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,454 dan variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,425. Dari hasil koefisien determinasi memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0, 753 atau 75,3%, sementara 24,7% kepuasan kerja

		Semarang		karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.
3	Nila Fitriani Romadhoni (122411139)	Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso-Pati	1. Sistem Rekrutmen 2. Penempatan Tenaga Kerja 3. Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian ini pengaruh X1 (Rekrutmen) terhadap Y (Produktivitas), berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikasi sebesar $0,628 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a . Jadi dikatakan bahwa X1 (Rekrutmen) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y(Produktivitas) dan thitung sebesar $-0,488$ menunjukkan arah pengaruh X1 (Rekrutmen) terhadap Y (Produktivitas) adalah berpengaruh negatif. Dan Pengaruh X2 (Penempatan) terhadap Y (Produktivitas), berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian

				<p>Ha ditolak dan menerima Ho. Jadi dikatakan bahwa X² (Penempatan) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Produktivitas) dan thitung sebesar 5,814 menunjukkan arah pengaruh (Penempatan) terhadap Y (Produktivitas) adalah berpengaruh positif .</p>
--	--	--	--	--

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang mendorong produktivitas kerja. Bila lingkungan kerja yang ada disuatu perusahaan mendukung (baik) diharapkan produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi. Adanya produktivitas kerja menunjukkan bahwa mereka menyenangi pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan apakah kondisi lingkungan kerja sudah mendukung dan tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dari Jati Setiati (2008) yang meneliti Faktor-faktor produktivitas kerja pada pegawai perpustakaan ITS. Dari penelitian ini

diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kepuasan kerja dosen.

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Penelitian Brahmasari, Ida Ayu & Suprayetno, (2008) yang meneliti pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan yang lainnya.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

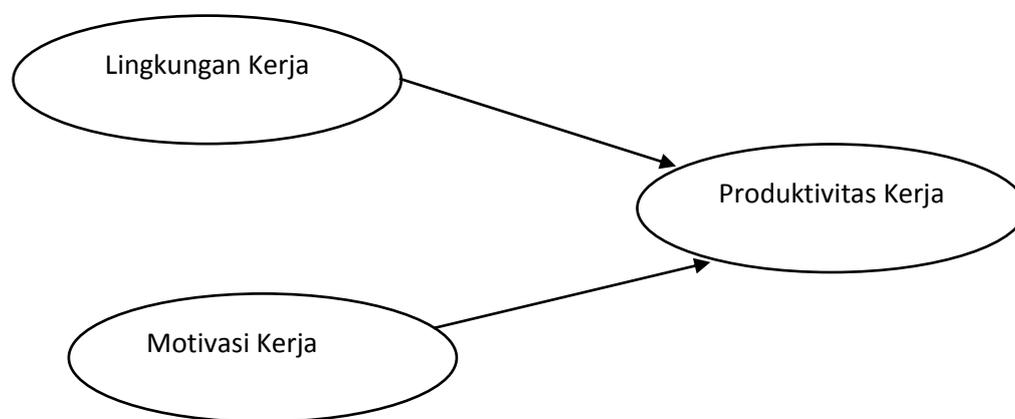
D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keadaan yang ideal dalam Instansi Pemerintahan adalah apabila instansi memperoleh manfaat yang maksimal dari para karyawan dalam pencapaian tujuan instansi, demikian juga para karyawan dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan perannya. Beberapa upaya untuk mencapai keadaan

tersebut adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, kepemimpinan (leader member exchange), motivasi kerja dan kepuasan kerja oleh perusahaan/instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Teoritis



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden.¹ Pengertian lain mengenai data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer diperoleh dari sumber data primer, yaitu sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan.² Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber dari data yang kita butuhkan. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.³

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi literatur-literatur yang ada, seperti buku-buku, jurnal, dokumen-dokumen dan literatur lain yang berkaitan dengan fokus kajian penelitian.

¹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 13.

² *Ibid.*, hlm. 132.

³ Mohammad Nor Ichwan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009, hlm. 166.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Dalam pengertian lain, populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kitatarik.⁵ Populasi pun bukan sekedar jumlah pada subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Populasi memiliki dua status, yaitu: (1) sebagai obyek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi, tetapi sebagai substansi yang diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan (sebagai sumber daya manusia) dan (2) sebagai subyek penelitian, jika berfungsi sebagai sumber informasi, seperti manusia, dokumen, produk, dan lain-lain. Bahkan dalam penelitian tertentu, populasi penelitian juga dapat pula berperan ganda sebagai subyek dan obyek penelitian.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Kaliwugu Kendal.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 80.

⁵ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, hlm. 18.

⁶ Oktaviani HS, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV. Andi, 2010, hlm. 185.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.⁷

Sejauh ini tidak ada ketentuan atau peraturan yang menetapkan berapa jumlah atau berapa persen dari jumlah populasi. Namun pada dasarnya lebih besar atau lebih banyak sampel yang dapat diambil dari populasi tentunya adalah lebih baik atau lebih dapat mewakili. Kartini Kartono menyarankan agar mengambil seluruh anggota populasi apabila jumlah hanya diantara 10-200 orang/satuan, atau mengambil sampel sebesar 70-80% dalam jumlah populasi diantara 100-200 orang/satuan, dan seterusnya.⁸ Sampel dalam penelitian ini diambil dari sebagian populasi tersebut, yaitu sebagian pegawai di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal yang akan dijadikan responden.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum

⁷ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali, 2012, hlm. 145.

⁸ Jusuf Soewadji, *op. cit.*, hlm. 132.

Kaliwungu Kendal, maka metode yang digunakan adalah melalui: penyebaran angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi.

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹ Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah para pegawai di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal. Kuesioner yang dipakai di sini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang memungkinkan responden dapat menjawab setiap butir pertanyaan yang di dalamnya menguraikan variabel penelitian.¹⁰

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 4 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban mempunyai nilai sebagai berikut:

SS : 4
 S : 3
 TS : 2
 STS : 1

⁹ Sugiyono, *op. cit.*, hlm. 142.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 93.

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Pengumpulan data dengan wawancara adalah cara atau teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari narasumber atau responden dengan wawancara secara langsung *face to face*, antara interviewer dengan narasumber.¹¹

3. Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.¹² metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang berupa latar belakang perusahaan, tugas pokok dan tata kerja, struktur organisasi, serta data lain yang mendukung.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Kidder menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau

¹¹ Mohammad Nor Ichwan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009, hlm. 168.

¹² Suharsimi Arikinto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 231.

sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹³

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua kategori utama, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel *independen* merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain.¹⁴ Penjelasan lebih rinci mengenai variabel *independen* yaitu, variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan waktu yang terjadi lebih dulu.¹⁵ Dalam penelitian ini variabel *independen* yang digunakan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Variabel *dependen* yaitu dampak atau hasil yang diperoleh akibat adanya perubahan dari variabel *independen*.¹⁶ Pengertian lain dari variabel *dependent* adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian. Pada penelitian ini variabel *dependent*nya adalah produktivitas kerja, pada umumnya disimbolkan dengan variabel “Y”.¹⁷ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

¹³ Deni Darmawan, *op. cit.*, hlm. 109.

¹⁴ Jusuf Soewadji, *op. cit.*, hlm. 115.

¹⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Rajawali, 2012, hlm. 57.

¹⁶ Restu Katiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penemuan Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hlm. 164.

¹⁷ Nanang Martono, *op. cit.*, hlm. 57.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Dimensi Opoerasional	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2001).	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan kerja Psikis	1. Bangunan gedung 2. Ventilasi 3. Kebersihan 4. Tempat ibadah 5. Peralatan bekerja 6. Strategis 7. Ada kendaraan umum 1. Keamanan Saat bertugas 2. Aman dari PHK 3. Kepastian kerja 4. Hubungan antar Karyawan 5. Memecahkan masalah bersama 6. Memperhatikan kepentingan pegawai 7. Terpenuhinya kebutuhan fisik, social maupun psikologis
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mc Clelland, dalam Bangun	1. Motivasi Berprestasi	1. Akan menyukai pekerjaan yang menantang 2. Segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras 3. Menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang dan realistis 4. Percaya pada kemampuannya sendiri

		W, 2012:325)	<p>2. Motivasi Berkuasa</p> <p>3. Motivasi Berafiliasi</p>	<p>1. Mampu mempengaruhi dan mengendalikan orang lain</p> <p>2. Mempunyai tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan</p> <p>3. Suka memberikan saran dan pendapat</p> <p>1. Memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi</p> <p>2. Lebih menyukai kooperatif daripada persaingan</p> <p>3. Menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi</p> <p>4. Tidak mementingkan prestasi melainkan persahabatan</p>
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja	1. Kuantitas kerja	<p>1. Bekerja sesuai dengan target yang ditentukan</p> <p>2. Mampu menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan</p> <p>1. Menyelesaikan</p>

		<p>persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. (I Komang Ardhana, 2012)</p>	<p>2. Kualitas kerja</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Pengetahuan tentang pekerjaan</p> <p>5. Kreatif</p> <p>6. Kerjasama</p> <p>7. Ketergantungan</p> <p>8. Inisiatif</p>	<p>pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan</p> <p>2. Meminimalkan kesalahan kerja</p> <p>1. Menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik</p> <p>2. Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu</p> <p>1. Luasnya pengetahuan pekerjaan</p> <p>2. Terampil</p> <p>1. Memunculkan ide-ide baru</p> <p>1. Bekerjasama</p> <p>1. Dapat dipercaya</p> <p>2. Penyelesaian kerja</p> <p>1. Semangat untuk melaksanakan tugastugas baru</p>
--	--	---	---	---

E. Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis

penelitian yang diajukan.¹⁸ Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapat hasil pengukuran yang lebih akurat mengenai respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki arti sejauh mana ketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁹ Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan.

Teknik korelasi yang digunakan adalah:²⁰

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N\sum X^2 - (N\sum Y^2) - (Y)}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y).

X: Skor setiap item.

Y: Skor total.

¹⁸ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen ed. ke-2*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006, hlm. 289.

¹⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan; Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 115

²⁰ Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito, 2002, hlm. 369.

N: Jumlah responden.

Uji penelitian ini menggunakan uji pearson dimana masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan adalah valid.²¹

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Validitas data diukur dengan membandingkan r_{hitung} dengan tabel, di mana:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu untuk mengetahui hasil penelitian pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan.²²

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja, artinya disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hlm. 55.

²² Imam Ghozali, *op. cit.*, hlm. 47.

digunakan dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach Alpha*.

Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* <0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.²³

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaan, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n terhadap satu variabel terikat Y).²⁴

Dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel *independen* (bebas) dan produktivitas kerja sebagai variabel *dependen* (terikat) maka persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:²⁵

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

Dimana:

²³ Husein Umar, *op. cit.*, hlm. 117.

²⁴ Sambas Ali Muhidin dkk, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2007, hlm. 198.

²⁵ Toni Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009, hlm. 91.

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta
b1, b2,	=	Koefisien regresi ganda
X1	=	Lingkungan Kerja
X2	=	Motivasi Kerja
e	=	Standar eror

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.²⁶ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

²⁶ Imam Ghozali, *op. cit.*, hlm. 91.

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel Independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabelin dependen.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawanya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.²⁷

Untuk melihat variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi adalah dengan menggunakan analisis matriks korelasi antar variabel bebas. Korelasi yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa variabel bebas tidak terdapat multikolinieritas yang serius.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

²⁷ Husein Umar, *op. cit.*, hlm. 80-82.

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁸

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan uji homoskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%.

4. Uji F (Goodness of Fit)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen (Umar, 2010). Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

5. Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji ini dilakukan terhadap data original untuk menguji korelasi antar variabel yang dianalisis.²⁹ Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

²⁸ Imam Ghozali, *op. cit.*, hlm. 105.

²⁹ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen ed. ke-2*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006, hlm. 326.

$H_0 : \mu = 0$; tidak ada pengaruh positif antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja.

$H_a : \mu > 0$; ada pengaruh positif antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja.

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5%, di mana hasil pengujian:

a. $\text{Sig} < (0,05)$, maka H_a ditolak

Artinya: (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat
(2) tidak ada pengaruh di antara variabel yang diuji.

b. $\text{Sig} > (0,05)$, maka H_a diterima

Artinya: (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat
(2) ada pengaruh di antara variabel yang diuji.

6. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum untuk determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang

besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Penggunaan koefisien determinasi adalah biasanya terletak pada jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal awalnya merupakan sebuah Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan. Kronologi awal berdirinya Balai Kesehatan cabang Kaliwungu yaitu pada tahun 1975. Pada waktu itu penyelenggara Majelis PKU mempunyai gagasan dan kemungkinan jika Muhammadiyah Kaliwungu mempunyai amal usaha dalam bidang kesehatan. Ketika itu majlis PKU secara struktural organisatoris mendapat amanat untuk menjadi pimpinan ranting Sarirejo. Selanjutnya berdiskusi dengan Bapak Thoyib tentang kesehatan, tetapi belum ada kader yang mempunyai basis pendidikan kesehatan.

Untuk mewujudkan amal usaha bidang kesehatan di Kaliwungu tersebut majlis PKU menawarkan dan mendorong warga Muhammadiyah untuk mengkaderkan anak mereka ke sekolah yang bernuansa kesehatan. Setelah berjalannya waktu hingga anak-anak mereka telah lulus dari sekolah kesehatan, akan tetapi keinginan mendirikan balai kesehatan belum juga dikabulkan Allah SWT. Baru pada tahun 1993 penyelenggara majlis PKU dipanggil oleh pimpinan daerah Muhammadiyah kabupaten Kendal H. Muslim dan H. Abdul Bari Shoim, BA. Menawarkan untuk

membangun gedung balai kesehatan, dan akhirnya tawaran tersebut disetujui.

Setelah itu langkah selanjutnya yaitu mengumpulkan pengurus cabang Muhammadiyah untuk melaporkan koordinasi bahwa ada tawaran dari daerah Muhammadiyah bahwa cabang Kaliwungu supaya mendirikan balai kesehatan Muhammadiyah, dan pada waktu itu orang-orang pada antusias dan ada juga yang piker-pikir mengenai biaya. Akhirnya setuju, setelah semua setuju selanjutnya atas nama cabang Muhammadiyah Kaliwungu mengumpulkan semua pimpinan Cabang, Ranting, dan pimpinan daerah bertempat di masjid al Istiqomah Sarirejo untuk menyampaikan kepada ranting-ranting dan membentuk panitia pembangunan. Maka jadilah RB/BP diresmikan Pada tanggal 30 Mei 1995/01 Muharam 1414 H hari Ahad jam 11.00 WIB di bawah penyelenggara Majelis Pembina Kesehatan Umum Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kaliwungu.

Dalam perjalanannya, pada bulan Pebruari 2005 berkembang menjadi RSIA Muhammadiyah Darul Istiqomah Kendal. Diresmikan oleh Bupati Kendal, Bapak H. Hendy Boedoro, SH, MSi pada tanggal 8 Mei 2005 dengan SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor: YM.02.04.3.5.673. Pada bulan September 2013 berkembang menjadi RSU Muhammadiyah Darul Istiqomah Kendal dengan SK Sementara Bupati Kendal nomor : 445/549/2013. Pada bulan Juni 2015 ditetapkan sebagai RSU tipe D oleh Bupati Kenda dengan nomor 445/388/2015.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks memerlukan sistem manajemen yang mapan, agar seluruh unit dapat berfungsi dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan makin bergesernya posisi dan peran rumah sakit sebagai suatu institusi yang murni bersifat sosial, menjadi institusi mandiri yang juga harus memberikan aspek swadana, menambah beban manajemen Rumah Sakit untuk senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kinerja organisasinya, baik dalam hal kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun peningkatan profesionalisme.

Pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dalam komunitas masyarakat, oleh karena itu eksistensinya harus senantiasa menjadi fokus utama bagi peningkatan kualitas kesehatan masyarakat. Seberapa besar kualitas out put yang dapat dihasilkan dari suatu proses tergantung dari sejauh mana kualitas subyek atau pelaku itu sendiri. Peningkatan jasa layanan kesehatan harus senantiasa dipupuk dan ditumbuhkembangkan agar menjadi cermin tatanan kehidupan manusia yang sehat dan kuat. Di bidang industrial, Kendal merupakan pasar yang cukup berpotensi. Hal ini tampak secara meyakinkan dengan hadirnya perusahaan-perusahaan berskala nasional, seperti PT. KLI, PT. Tossa, PT. Polysindo, PT. Tensindo dan lain-lain.

Selaku pengelola atas nama Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal, sebagai organisasi, merasa terpanggil untuk senantiasa melakukan pengembangan pelayanan kesehatan. Adapun untuk periodeisasi direktur

yang pernah menjabat di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal sejak mulai berdiri sampai saat ini adalah sebagai berikut:

1. Periode 1995 - 1996 : H. Syahri
2. Periode 1996 - 2000 : dr. Hj. Umi Qulsum
3. Periode 2000 - 2004 : dr. HR. Arif Rachmat
4. Periode 2004 – 2009 : dr. H. Maman Hermawan, M. Kes
5. Periode 2009 – 2013 : dr. H. Maman Hermawan, M. Kes
6. Periode 2013 – 2017 : dr. Fanny Ardhitunggal Hakim

2. Fasilitas, Pelayanan dan Ketenagakerjaan Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal memiliki kapasitas 30 kamar, dengan jumlah tempat tidur sebanyak 79 tempat tidur. Kamar tersebut terdiri dari 9 buah kamar VIP dengan jumlah 9 tempat tidur, 1 kamar Isolasi dengan jumlah 1 tempat tidur, 1 kamar Persalinan dengan jumlah 3 tempat tidur, 6 kamar Kelas I dengan jumlah 12 tempat tidur, 5 kamar Kelas II dengan jumlah 19 tempat tidur, 6 kamar Kelas III dengan jumlah 31 tempat tidur, 1 ruang HCU dengan jumlah 3 tempat tidur, dan 1 kamar Perinatologi dengan jumlah 1 tempat tidur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Fasilitas RSU Kaliwungu Kendal

No	Nama	Jumlah	Jumlah
	Kamar	Kamar	Tempat Tidur

1	VIP	9	9
2	Isolasi	1	1
3	Persalinan	1	3
4	Kelas I	6	12
5	Kelas II	5	19
6	Kelas III	6	31
7	HCU	1	3
8	Perinatologi	1	1
9	Ruang Bayi		
Jumlah		30	79

Adapun jenis pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal antara lain: Unit Gawat Darurat (24 jam), Poliklinik Umum (24 jam), Poliklinik Gigi (senin sampai sabtu), Poliklinik Spesialis (meliputi: anak, kandungan dan kebidanan, penyakit dalam, syaraf, bedah, bedah tulang dan THT), Instalasi Bedah Sentral, Konsultasi Gigi, Bimbingan Rohani Islam, Fisioterapi, Ruang Perawatan, Pemeriksaan (meliputi EKG, laboratorium 24 jam, USG (kandungan/ umum), rongent), Instalasi Farmasi (24 jam), Persalinan, Perawatan Jenazah, Antar Jemput Pasien, Ambulan, dan Mobil Jenazah.

Rumah sakit Umum Kaliwungu Kendal memiliki sumber daya manusia dengan status kepegawaian tetap dan tidak tetap. Pegawai tetap

berjumlah 23 orang, sedangkan pegawai tidak tetap sebanyak 131 orang.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada rekapitulasi kepegawaian berikut ini:

Tabel 4.2

Pegawai RSU Darul Istiqomah Kendal

No	Tenaga	Tetap	Tidak Tetap	Jumlah
1	Dokter Spesialis		16	16
2	Dokter Umum	2	5	7
3	Dokter Gigi		2	2
4	Perawat	8	35	43
5	Bidan	2	11	13
6	Penunjang Medis	2	22	24
7	Non Medis	9	38	47
Jumlah		23	131	154

3. Lokasi Rumah Sakit

Lokasi Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal berada di kota Kendal, tepatnya terletak di Jl. Sekopek No. 15 Kaliwungu Kabupaten Kendal, Propinsi Jawa Tengah, sebelah selatan Kantor Kecamatan jalan utama Semarang Jakarta. Adapun lingkungan sekitar merupakan areal perkampungan baru yang tumbuh dan berkembang pesat. Bangunan sekelilingnya merupakan bangunan permanen. Rumah Sakit Umum Kaliwungu menempati tanah seluas 5.481 m². dan luas bangunan 3.500 m².

4. Visi, Misi, Tujuan dan Motto Rumah Sakit

a. Visi

Visi Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal yaitu Menjadikan Rumah Sakit Umum yang bisa berkompetisi dengan Rumah Sakit Umum lainnya.

b. Misi

Misi Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal adalah Rumah Sakit sebagai media dakwah Amal Usaha Muhammadiyah bidang Kesehatan dan berperan dalam kesehatan masyarakat.

c. Tujuan

Rumah Sakit Umum Kaliwungu kendal memiliki maksud dan tujuan yaitu; menciptakan kepuasan pelanggan, optimalisasi proses bisnis internal dan peningkatan profesionalisme.

d. Motto

Motto Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal yaitu Layanan Cepat, Penuh Manfaat.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSU Kaliwungu Kendal dimulai dari PCM Kaliwungu yaitu H. Sukamto, sedangkan di PCM MPKU Kaliwungu yaitu H. Rozikhan, SKM,. M.Kes. Direktur rumah sakit adalah dr. Fanny Ardhitunggal Hakim, Komite medik RSU Kaliwungu Kendal dipegang oleh dokter spesialis, sedangkan komite keperawatan dipegang oleh

perawat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur Organisasi yang terlampir.

B. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

1. Deskripsi Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independen*) dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja	X 1.1	62	83,8	10	13,5	2	2,7	0	0
	X 1.2	36	48,6	12	16,2	16	21,6	10	13,5
	X 1.3	2	2,7	65	87,8	5	6,8	2	2,7
	X 1.4	0	0	69	93,3	5	6,8	0	0
	X 1.5	0	0	42	56,8	30	40,5	2	2,7
	X 1.6	0	0	50	67,6	22	29,7	2	2,7
	X 1.7	0	0	64	86,5	10	13,5	0	0
	X 1.8	62	83,8	12	16,2	0	0	0	0
	X 1.9	36	48,6	12	16,2	16	21,6	10	13,5
	X 1.10	1	1,4	67	90,5	4	5,4	2	2,7

	X 1.11	0	0	69	93,2	5	6,8	0	0
Motivasi	X 2.1	33	44,6	9	12,2	30	40,5	2	2,7
Kerja	X 2.2	22	33,8	22	33,8	22	29,7	2	2,7
	X 2.3	44	59,5	20	27,0	10	13,5	0	0
	X 2.4	1	1,4	7	9,5	59	79,7	7	9,5
	X 2.5	14	18,9	52	70,3	5	6,8	3	4,1
	X 2.6	20	27,0	41	55,4	11	14,9	2	2,7
	X 2.7	16	21,6	52	70,3	4	5,4	2	2,7
	X 2.8	6	8,1	59	79,7	3	4,1	6	8,1
	X 2.9	0	0	62	83,8	10	13,5	2	2,7
	X 2.10	62	83,8	12	16,2	0	0	0	0
	X 2.11	51	68,9	19	25,7	2	2,7	2	2,7
Produktivitas	Y 1	14	18,9	42	56,8	13	17,6	5	6,8
Kerja	Y 2	42	56,9	28	37,8	0	0	4	5,4
	Y 3	12	16,2	22	29,7	9	12,2	31	41,9
Karyawan	Y 4	8	10,8	18	24,3	25	31,8	23	31,1
	Y 5	30	40,5	32	43,3	7	9,5	5	6,8
	Y 6	27	36,5	25	33,8	5	6,8	17	23,0

Analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial, semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja, item pertanyaan X 1.1 sebanyak 83,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa tempat mereka bekerja memiliki ruangan yang memadai. Selanjutnya, sebanyak 13,5% menyatakan setuju dan 2,7% menyatakan tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.2 sebanyak 48,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa sirkulasi udara di tempat mereka bekerja diatur dengan baik, sebanyak 16,2% menyatakan setuju, sebanyak 21,6% menyatakan tidak setuju dan ada 13,5% responden yang sangat tidak setuju dengan pertanyaan kedua ini.

Pada item pertanyaan X 1.3 sebanyak 2,7% responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa kebersihan tempat kerja dijaga dengan baik, akan tetapi sebanyak 87,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 6,8% responden menyatakan tidak setuju, selebihnya sebanyak 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.4 sebanyak 93,3% responden menyatakan setuju bahwa terdapat tempat ibadah di tempat mereka bekerja, sedangkan sisanya sebanyak 6,8% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini.

Pada item pertanyaan X 1.5 sebanyak 56,8% menyatakan setuju bahwa di tempat mereka bekerja memiliki peralatan yang lengkap,

sedangkan sebanyak 40,5% menyatakan tidak setuju dan selebihnya sebanyak 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.6 sebanyak 67,6% menyatakan setuju bahwa tempat mereka bekerja dapat dijangkau dengan mudah, sedangkan 29,7% menyatakan tidak setuju dengan kondisi tersebut, selebihnya sebanyak 2,7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.7 sebanyak 86,5% responden menyatakan setuju bahwa tempat mereka bekerja memiliki parkir yang luas, sedangkan selebihnya 13,5% menyatakan tidak setuju dengan kondisi tersebut.

Pada item pertanyaan X 1.8 sebanyak 83,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa kerja sama antar pegawai terjalin dengan baik, sedangkan selebihnya sebanyak 16,2% menyatakan setuju.

Pada item pertanyaan X 1.9 sebanyak 48,6% menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik, sebanyak 16,2% menyatakan setuju, 21,6% menyatakan tidak setuju dan selebihnya sebanyak 13,5% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.10 sebanyak 1,4% menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik, sedangkan 90,5% responden menyatakan setuju, 5,4% tidak setuju dan 2,7% sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 1.11 sebanyak 93,2% responden menyatakan setuju bahwa kondisi kantor terasa nyaman, selebihnya sebanyak 6,8% responden tidak setuju dengan kondisi tersebut.

b. Motivasi Kerja

Untuk variabel motivasi kerja, item pertanyaan X 2.1 sebanyak 44,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka menjadi sebuah tantangan, sedangkan 12,2% menyatakan setuju, sebanyak 40,5% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.2 sebanyak 33,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka berminat terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, sebanyak 33,8% menyatakan setuju, 29,7% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2,7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.3 sebanyak 59,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa bidang pekerjaan pada bagian masing-masing sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya, sebanyak 27,0% menyatakan setuju, dan sisanya sebanyak 13,5% menyatakan tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.4 hanya 1,4% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang sedang mereka jalani memberikan kesempatan untuk belajar, sebanyak 9,5% menyatakan setuju, sedangkan yang paling banyak menyatakan tidak setuju, yaitu

sebanyak 79,7% responden, selebihnya sebanyak 9,5% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.5 sebanyak 18,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi, 70,3% responden menyatakan setuju, 6,8% menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya sebanyak 4,1% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.6 sebanyak 27,0% menyatakan sangat setuju bahwa adanya kebersamaan dalam bekerja, 55,4% menyatakan setuju, 14,9% menyatakan tidak setuju, selebihnya sebanyak 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.7 sebanyak 21,6% menyatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang, 70,3% menyatakan setuju, 5,4% menyatakan tidak setuju, sedangkan ada 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.8 sebanyak 8,1% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa beban pekerjaan masih dalam beban wajar, 79,7% responden menyatakan setuju, 4,1% menyatakan tidak setuju, sedangkan sebanyak 8,1% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.9 sebanyak 83,8% menyatakan setuju bahwa lingkungan tempat mereka bekerja membuat betah dan merasa

berharga, 13,5% menyatakan tidak setuju dan selebihnya sebesar 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan X 2.10 sebanyak 83,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa di tempat mereka bekerja bisa mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain dan selebihnya sebesar 16,2% responden menyatakan setuju dengan kondisi tersebut.

Pada item pertanyaan X 2.11 sebanyak 68,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan di tempat mereka bekerja memperhatikan bawahannya, 25,7% menyatakan setuju, 2,7% menyatakan tidak setuju dan 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Pada item pertanyaan Y 1 sebanyak 18,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan, 56,8% menyatakan setuju, 17,6% menyatakan tidak setuju dan 6,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan kondisi tersebut.

Pada item pertanyaan Y 2 sebanyak 56,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, 37,8% menyatakan setuju dan 5,4% menyatakan sangat tidak setuju dengan kondisi tersebut.

Pada item pertanyaan Y 3 sebanyak 16,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan

sesuai prosedur yang ditetapkan, 29,7% menyatakan setuju, 12,2% menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju lebih besar yaitu 41,9% responden.

Pada item pertanyaan Y 4 hanya 10,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha meminimalisir kesalahan kerja, sebanyak 24,3% menyatakan setuju, sedangkan mereka lebih banyak tidak setuju dengan kondisi tersebut, yaitu sebanyak 37,8%, selebihnya sebanyak 31,1% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan Y 5 40,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu dengan baik, lebih banyak lagi, yaitu sebanyak 43,2% responden menyatakan setuju, sedangkan 9,5% menyatakan tidak setuju dan 6,8% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan Y 6 36,5% menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 33,8% menyatakan setuju, 6,8% menyatakan tidak setuju, sedangkan sebanyak 23,0% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Karakteristik Responden

Kuesioner disebarkan kepada para pegawai di RSUD Darul Istiqomah Kendal. Dari sejumlah kuesioner yang disebarkan, penulis berhasil mengumpulkan 74 set kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai baik itu dokter perawat dan bidan. Deskripsi responden berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh 74 responden yang menjadi obyek

penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di RSUD Kaliwungu Kendal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	44	59.5	59.5	59.5
	Wanita	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden di RSUD Kaliwungu Kendal yang mendominasi adalah pria, sebanyak 44 orang, sedangkan sisanya adalah responden wanita, sebanyak 30 orang.

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden di RSUD Kaliwungu Kendal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5**Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	6	8.1	8.1	8.1
21 - 30 tahun	34	45.9	45.9	54.1
31 - 40 tahun	34	45.9	45.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata umur yang dijadikan responden di RSUD Kaliwungu Kendal mayoritas berumur lebih dari 20 tahun, yaitu sebanyak 68 orang, sedangkan yang kurang dari 20 tahun hanya 6 orang.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden di RSUD Kaliwungu Kendal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Keperawata	54	73.0	73.0	73.0
n					
	Kedokteran	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas menunjukkan bahwa yang dijadikan responden di RSUD Kaliwungu Kendal sebagian besar merupakan lulusan akademi keperawatan, sebanyak 54 orang, sedangkan sisanya adalah lulusan kedokteran, sebanyak 20 orang. Perawat dan dokter tersebut berstatus kepegawaian tetap maupun tidak tetap, sedangkan dokter terdiri dari dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi antara distribusi skor pada setiap item dengan distribusi skor total. Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan koefisien korelasi *Product-Moment Pearson*. Koefisien kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan derajat bebas $N=74$ dan taraf signifikan sebesar 5 % diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Jika hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, atau hasil $\text{prob-sig} < 0.05$, maka kuesioner tersebut dikatakan **valid**. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS dan disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan			
	Kerja	0,459	0,227	Valid
	X 1.1	0,841	0,227	Valid
	X 1.2	0,246	0,227	Valid
	X 1.3	0,442	0,227	Valid
	X 1.4	0,508	0,227	Valid
	X 1.5	0,530	0,227	Valid
	X 1.6	0,638	0,227	Valid
	X 1.7	0,600	0,227	Valid
	X 1.8	0,841	0,227	Valid
	X 1.9	0,237	0,227	Valid
	X 1.10	0,442	0,227	Valid
	X 1.11			
2	Motivasi Kerja			
	X 2.1	0,614	0,227	Valid
	X 2.2	0,634	0,227	Valid
	X 2.3	0,669	0,227	Valid
	X 2.4	0,299	0,227	Valid
	X 2.5	0,407	0,227	Valid
	X 2.6	0,272	0,227	Valid

	X 2.7	0,300	0,227	Valid
	X 2.8	0,237	0,227	Valid
	X 2.9	0,413	0,227	Valid
	X 2.10	0,631	0,227	Valid
	X 2.11	0,557	0,227	Valid
3	Produktivitas			
	Kerja	0,546	0,227	Valid
	Y 1	0,551	0,227	Valid
	Y 2	0,754	0,227	Valid
	Y 3	0,807	0,227	Valid
	Y 4	0,287	0,227	Valid
	Y 5	0,456	0,227	Valid
	Y 6			

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari r tabel = (nilai r tabel untuk $n=74$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid, dimana $df=74 - 2=72$ sehingga r tabel=0.227.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji realibilitas pada pengujian ini menggunakan *cronbach alpha* (α), dimana jika $\alpha > 0.60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau

reliabel. Pengolahan data menggunakan Program SPSS yang hasilnya disajikan dalam tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,845	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,843	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,847	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

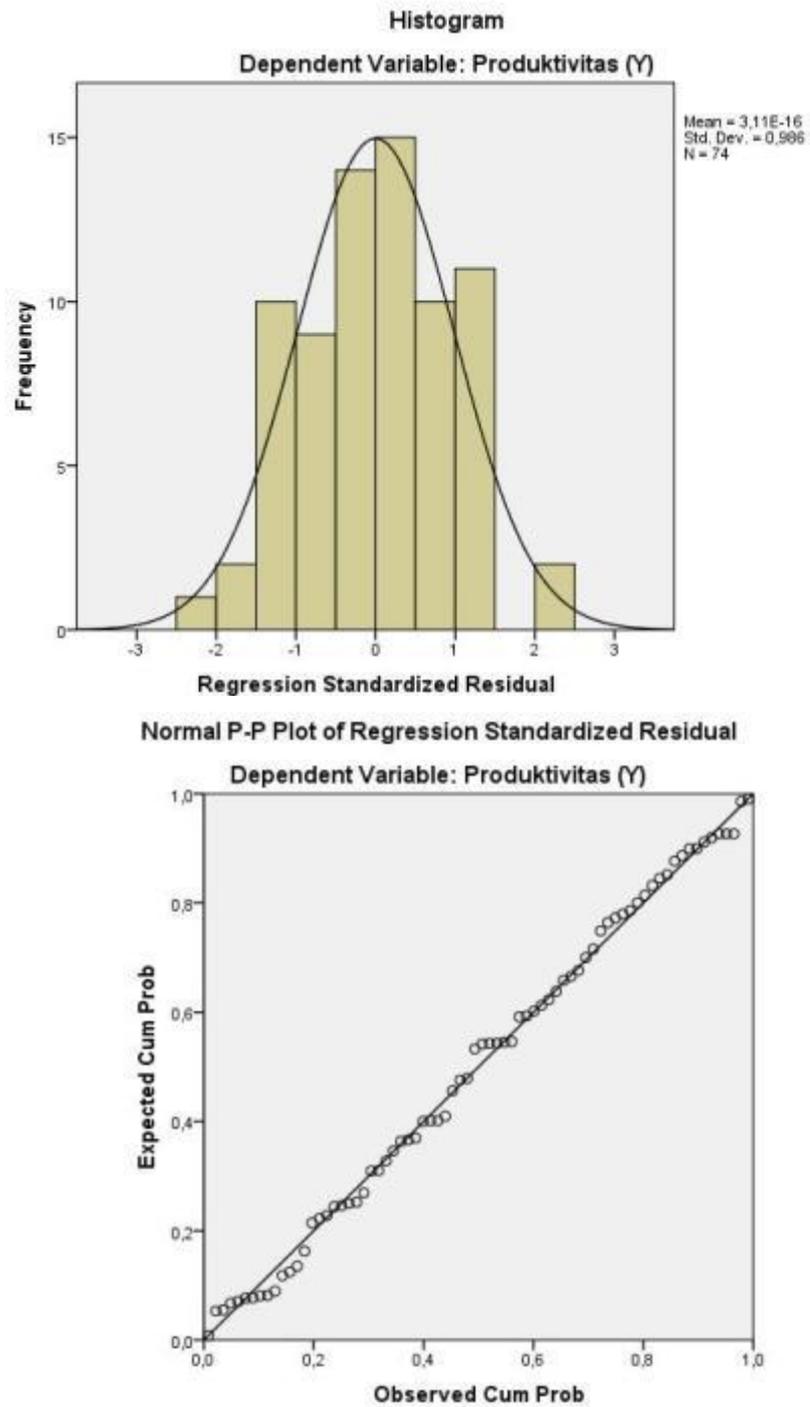
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Dari gambar terlihat bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data produktivitas kerja adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.598	1.672	Bebas Multikolinier
Motivasi Kerja	0.598	1.672	Bebas Multikolinier

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

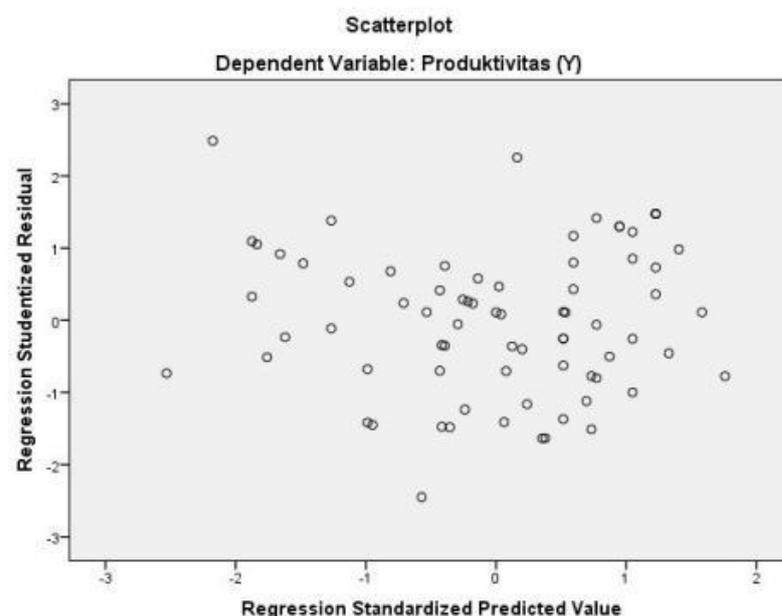
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2

Pengujian Heterokedastisitas



d. Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 17,541 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak bisa diterima yang berarti menerima hipotesis alternatif, yaitu; secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	263,059	2	131,529	17,541	,000 ^b

	Residual	532,401	71	7,499		
	Total	795,459	73			
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

e. Uji t

Uji t adalah suatu sarana untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Untuk melakukan uji t, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Operasional:

Ho: Variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha: Variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. Perhitungan T tabel :

Tingkat signifikansi alfa (α) adalah 0,05

T tabel = T ($\alpha/2;n-k$) dengan jumlah variabel $k=2$ dan jumlah data $n=74$, maka T tabel = T ($\alpha/2;74-2$) T tabel = T (0,025;72)

T tabel = 1,996.

3. Dasar pengambilan keputusan

a. Berdasarkan tabel T, Jika:

T hitung < T tabel (1,996), maka H_a diterima

T hitung > T tabel (1,996), maka H_0 ditolak

b. Berdasarkan nilai probabilitas, Jika

Sig > 0,05 maka H_a diterima

Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.11

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,859	3,488		-1,106	,272
	Lingkungan Kerja (X1)	,264	,116	,285	2,270	,026
	Motivasi Kerja (X2)	,337	,121	,351	2,792	,007

Berdasarkan *output coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,264 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,337, keduanya sama-sama bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif

diartikan, bahwa semakin meningkat kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkat pula produktivitas kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien dari masing-masing variabel akan diuji signifikansinya. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,270, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
- b. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,792, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,264$ dan $X_2= 0,337$ dengan konstanta sebesar -3,859. Berdasarkan koefisien tiap

variabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linier yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y: a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -3,589 + 0,264 X_1 + 0,337 X_2$$

Dari model diatas kemudian dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a. -3,589 merupakan nilai konstanta yang menyatakan bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar -3,589 tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,264 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja nilainya tetap dan ditingkatkan sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,264.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,337 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja nilainya tetap dan ditingkatkan sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,337.

d. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (*independen variable*) dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.12**Uji R²**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,312	2,738

Pada tabel 4.9 ditunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,331 yang artinya 33,1% variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen berupa lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

D. Pembahasan

Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas, dalam penelitian ini berupa lingkungan kerja dan motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas tersebut dilakukan pengolahan data dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan data telah melalui uji validitas dan reliabilitas, hasil dari pengujian menunjukkan telah valid dan reliabel, oleh karena itu layak untuk dilakukan pengujian hepotesis.

Untuk mengetahui perhitungan, pada uji t menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,270, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,792, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar hasil koefisien determinasi dari variabel penelitian yang dinotasikan dalam besarnya *R square* adalah 0,331 atau 33,1%. Hal ini berarti sebesar 33,1% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menjelaskan variabel dependen. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal. Uji F menghasilkan F hitung sebesar 17,541 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan penulis dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,270, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,792, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal hendaknya selalu meningkatkan kualitas produktivitas kerja karyawannya, sehingga dapat bersaing dengan lembaga-lembaga rumah sakit lainnya.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri hendaknya meneliti lebih dalam lagi sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.

C. Penutup

Dengan ucapan alhamdulillah, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Ilahi Rabbi, karena hanya dengan pertolongan dan petunjuk-Nya semata, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw.

Apabila dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, hal tersebut bukan semata-mata kesengajaan penulis, namun karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan di dalamnya, baik dari segi bahasa, sistematika, materi maupun

analisisnya. Untuk itu penulis dengan senang hati mengaharap kritik dan saran yang konstruktif demi perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga akripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi siapa saja yang berkesempatan membacanya, Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Bukhari, Muhammad bin Ismail bin Ibrahim, *Shahih al Bukhari*, juz 1, Beirut-Libanon: Dar al Fikr, 1994.
- Al Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj: Arifin, Zainal & Husin, Dahlia, Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Alma, Buchari, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bzdung: Alfabeta, 2014.
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.
- Ardana, I Komang, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikinto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, cet. 8, 2003.
- Ash Shadr, Muhammad Baqir, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Jakarta: Zahra, 2008.
- Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996.
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Denny, Richard, *Sukses Memotivasi*, Jakarta : PT. Gramedia, 1992.
- Depag RI, *al Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sygma Examedia, 2007.

- Fathoni, Khoirul, Mohammad Ghozali, *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*, Jurnal al Tijarah, Vol. 3, No. 1, Juni 2017.
- Ferdinand, Augusty, *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen ed. ke-2*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Ichwan, Mohammad Nor, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, cet. 5, 2004.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Rajawali, 2012.
- Milton, Charles R., *Human Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1981.
- Muhidin, Sambas Ali, dkk, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2007.
- Mursi, Abdul Hamid, *SDM yang Produktif Pendekatan al Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997.
- Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Nitisemito, Alex S., *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989.
- Oktaviani HS, *Metodelogi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV. Andi, 2010.
- Putra, Sujudi Ragil, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*. Skripsi. Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Jld: 1, terj. Tim Indeks, Jakarta: PT. Indeks Gramedia, Ed. 9, 2003.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali, 2012.
- Soewadji, Jusuf, *Pengantar Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito, 2002.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno' Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. 15, 2004.
- Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S, *Industry Psychology*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 1965.
- Tulus, Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan; Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Utami, Firziyanah Mustika, *Pengaruh Kompensasi Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Widi, Restu Katiko, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penemuan Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wijaya, Toni, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta:

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.

Winardi, J., *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja

Grafindo Persada, 2004.

Yuniarsih, Tjutju, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta,

2011.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH DARUL ISTIQOMAH KALIWUNGU KENDAL

Bapak/ibu yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Saya mohon Bapak/ibu dapat menjawab pertanyaan pada jawaban yang anda pilih dan menulis jawaban pada tempat yang disediakan.

I. Petunjuk pengisian

- a) Berilah tanda lingkaran (o) pada pilihan yang sesuai dengan identitas anda.
- b) Berilah tanda centang (√) pada pernyataan dalam kolom yang anda anggap sesuai dengan pilihan anda (satu jawaban saja).

II. Kriteria jawaban yaitu:

No.	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak setuju (TS)	2
4	Sangat tidak setuju (STS)	1

III. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Umur : 1. < 20 tahun 3. 31-40 tahun
2. 21-30 tahun 4. 41-50 tahun
4. Pendidikan : 1. S 1 3. SMA
2. Diploma 4. SMP
5. SD
5. Bidang :

IV. Pernyataan

A. Produktivitas Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	NILAI			
		SS	S	TS	STS
1	Kami selalu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan.				
2	Kami menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.				
3	Kami selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan.				
4	Kami selalu berusaha meminimalisir kesalahan kerja.				
5	Kami menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu dengan baik.				
6	Kami selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.				

B. Lingkungan Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	NILAI			
		SS	S	TS	STS
1	Bangunan tempat saya bekerja memiliki ruangan yang memadai.				
2	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja diatur dengan baik.				
3	Kebersihan di tempat saya bekerja dijaga dengan baik.				
4	Kantor ditempat saya bekerja memiliki tempat ibadah.				
5	Kantor ditempat saya bekerja memiliki peralatan kerja yang lengkap.				
6	Tempat saya bekerja dapat dijangkau dengan mudah				
7	Kantor dimana saya bekerja memiliki tempat parkir yang luas.				
8	Kerjasama antara saya dengan rekan kerja terjalin baik.				
9	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja terjalin baik.				
10	Hubungan saya dengan atasan terjalin baik.				

11	Kondisi kerja didalam kantor membuat saya nyaman dan aman.				
----	--	--	--	--	--

C. Motivasi Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	NILAI			
		SS	S	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya				
2	Berminat terhadap pekerjaan yang sedang saya kerjakan sekarang				
3	Bidang pekerjaan pada bagian saya sungguh-sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya				
4	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar				
5	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi				
6	Adanya kebersamaan dalam bekerja				
7	Bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang				
8	Merasa beban pekerjaan masih dalam batas wajar				
9	Lingkungan tempat saya bekerja membuat betah dan merasa berharga				
10	Di tempat saya bekerja bisa mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain				
11	Pimpinan di tempat saya bekerja memperhatikan bawahannya.				

Lampiran 2

Data Responden

No	Nama	No	Nama
1		38	
2		39	
3		40	
4		41	
5		42	
6		43	
7		44	
8		45	
9		46	
10		47	
11		48	
12		49	
13		50	
14		51	
15		52	
16		53	
17		54	
18		55	
19		56	
20		57	
21		58	
22		59	
23		60	
24		61	
25		62	
26		63	
27		64	
28		65	
29		66	
30		67	
31		68	
32		69	
33		70	
34		71	
35		72	
36		73	
37		74	

Lampiran 3

Daftar Seluruh Jawaban Kuesioner

No	S	U	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y							
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	X	X	X	X	X	X	X	X	X									X	X	X	X	X	X	X
1	2	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	1	3	4	1	4	3	3	4	2	1	7	
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	9	4	4	4	3	4	3	2	2
3	1	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	8	3	3	2	1	3	1	1	3
4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	6	4	2	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	7	3	4	3	1	4	1	1	6
5	1	3	4	4	1	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	0	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	8	3	4	1	2	4	1	1	5
6	1	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	6	3	4	1	2	4	3	1	7
7	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	7	3	3	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	3	5	3	4	2	2	4	1	1	6
8	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	2	0
9	2	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	9	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	6	3	3	1	1	3	1	1	2
1	1	2	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	1	2	4	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	1	1	

31 - 40 tahun	34	45.9	45.9	100.0
Total	74	100.0	100.0	

3. Pendidikan Responden

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S 1				
D 3				
D 1				
SLTA				
SLTP				
SPK				
Total	74	100.0	100.0	

X1 .4	Pearson Correlation	,361**	,048	,271*	1	,167	,227	,524**	,466**	,048
	Sig. (2-tailed)	,002	,683	,019		,156	,051	,000	,000	,683
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .5	Pearson Correlation	-,023	,353**	-,153	,167	1	,558**	,245*	,299**	,353**
	Sig. (2-tailed)	,844	,002	,192	,156		,000	,036	,010	,002
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .6	Pearson Correlation	-,051	,365**	,060	,227	,558**	1	,185	,123	,365**
	Sig. (2-tailed)	,664	,001	,612	,051	,000		,114	,296	,001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .7	Pearson Correlation	,357**	,355**	,174	,524**	,245*	,185	1	,898**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,138	,000	,036	,114		,000	,002
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .8	Pearson Correlation	,461**	,329**	,013	,466**	,299**	,123	,898**	1	,329**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,912	,000	,010	,296	,000		,004
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .9	Pearson Correlation	,319**	1,000**	-,046	,048	,353**	,365**	,355**	,329**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,698	,683	,002	,001	,002	,004	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .10	Pearson Correlation	,056	-,053	,648**	,188	-,041	-,006	,103	,082	-,053
	Sig. (2-tailed)	,635	,654	,000	,110	,731	,959	,384	,486	,654
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 .11	Pearson Correlation	,361**	,048	,271*	1,000**	,167	,227	,524**	,466**	,048
	Sig. (2-tailed)	,002	,683	,019	,000	,156	,051	,000	,000	,683

N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1 Pearson Correlation	,459**	,841**	,246*	,442**	,508**	,530**	,638**	,600**	,841**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,035	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

b. Motivasi Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
X2.1 Pearson Correlation	1	,720**	,296*	-,111	-,106	-,037	,094	,033	,101
Sig. (2-tailed)		,000	,010	,345	,369	,755	,428	,783	,300
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2 Pearson Correlation	,720**	1	,380**	,033	-,096	-,020	,158	,056	,101
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,782	,415	,864	,178	,636	,200
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3 Pearson Correlation	,296*	,380**	1	,079	,134	,044	,103	-,037	,510
Sig. (2-tailed)	,010	,001		,502	,254	,708	,382	,756	,000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4 Pearson Correlation	-,111	,033	,079	1	,209	,261*	-,010	,201	,000
Sig. (2-tailed)	,345	,782	,502		,074	,025	,934	,086	,400
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5 Pearson Correlation	-,106	-,096	,134	,209	1	,341**	,300**	-,022	-,000

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

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

c. Produktivitas Kerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	I
Y.1	Pearson Correlation	1	,411**	,325**	,408**	-,088	-,007	
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000	,455	,954	
	N	74	74	74	74	74	74	
Y.2	Pearson Correlation	,411**	1	,421**	,381**	-,124	-,023	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,292	,845	
	N	74	74	74	74	74	74	
Y.3	Pearson Correlation	,325**	,421**	1	,799**	-,077	,025	
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,515	,834	
	N	74	74	74	74	74	74	
Y.4	Pearson Correlation	,408**	,381**	,799**	1	,017	,105	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,885	,373	
	N	74	74	74	74	74	74	
Y.5	Pearson Correlation	-,088	-,124	-,077	,017	1	,275*	
	Sig. (2-tailed)	,455	,292	,515	,885		,018	
	N	74	74	74	74	74	74	
Y.6	Pearson Correlation	-,007	-,023	,025	,105	,275*	1	
	Sig. (2-tailed)	,954	,845	,834	,373	,018		
	N	74	74	74	74	74	74	

Y	Pearson Correlation	,546**	,551**	,754**	,807**	,287*	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,013	,000
	N	74	74	74	74	74	74

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

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

2. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	74	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	166,22	295,103	,290	,858
X1.2	167,03	276,328	,598	,850

X1.3	167,09	297,813	,098	,860
X1.4	167,09	296,333	,401	,858
X1.5	167,49	287,459	,646	,854
X1.6	167,38	288,704	,600	,854
X1.7	167,16	292,768	,595	,856
X1.8	166,19	292,347	,583	,856
X1.9	167,03	276,328	,598	,850
X1.10	167,11	297,522	,135	,859
X1.11	167,09	296,333	,401	,858
Lingkungan Kerja (X1)	136,61	206,680	,784	,845
X2.1	167,04	276,368	,688	,849
X2.2	167,04	277,464	,750	,849
X2.3	166,57	284,660	,601	,853
X2.4	167,00	298,274	,080	,860
X2.5	166,99	296,753	,121	,860
X2.6	166,96	298,231	,045	,861
X2.7	166,92	298,569	,045	,861
X2.8	167,07	295,762	,119	,860
X2.9	167,22	294,391	,336	,857
X2.10	166,19	292,347	,583	,856
X2.11	166,42	288,932	,455	,855
Motivasi Kerja (X2)	135,14	209,324	,793	,843
Y.1	167,15	286,101	,491	,854
Y.2	166,57	286,413	,500	,854

Y.3	167,82	272,859	,671	,848
Y.4	167,88	276,327	,687	,849
Y.5	166,85	296,813	,078	,861
Y.6	167,19	294,868	,092	,862
Produktivitas (Y)	153,32	219,208	,714	,847

Lampiran 6

Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.575 ^a	.331	.312	2.738	1.698

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.059	2	131.529	17.541	.000 ^a
	Residual	532.401	71	7.499		
	Total	795.459	73			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.859	3.488		-1.106	.272		
	Lingkungan Kerja (X1)	.264	.116	.285	2.270	.026	.598	1.672
	Motivasi Kerja (X2)	.337	.121	.351	2.792	.007	.598	1.672

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions
-------	-----------	------------	-----------	----------------------

			Index	(Constant)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.828	.91	.37	.05
	3	.004	28.539	.09	.63	.95

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

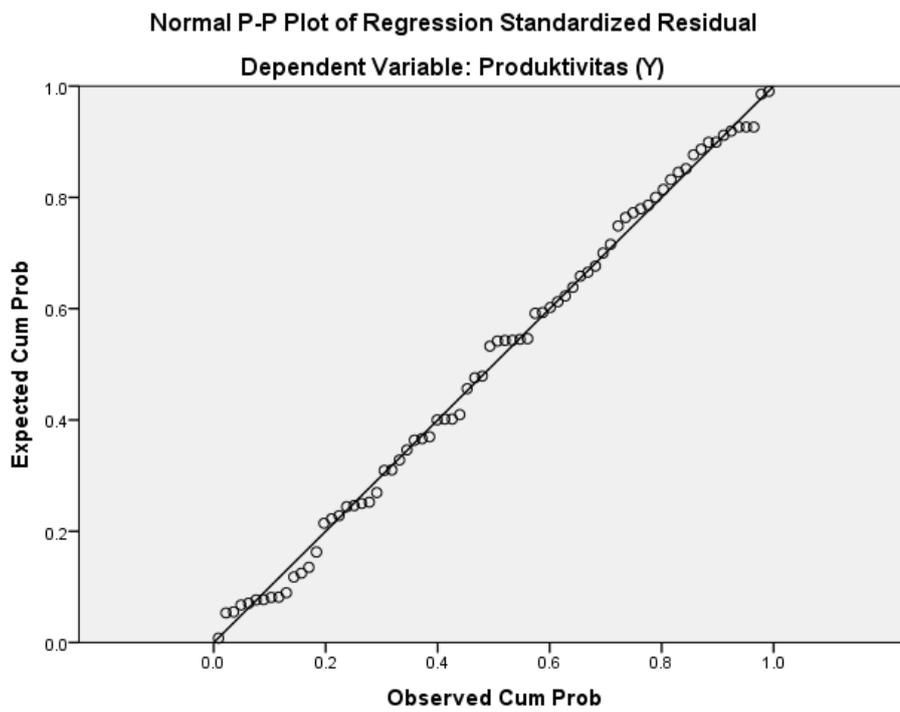
Residuals Statistics^a

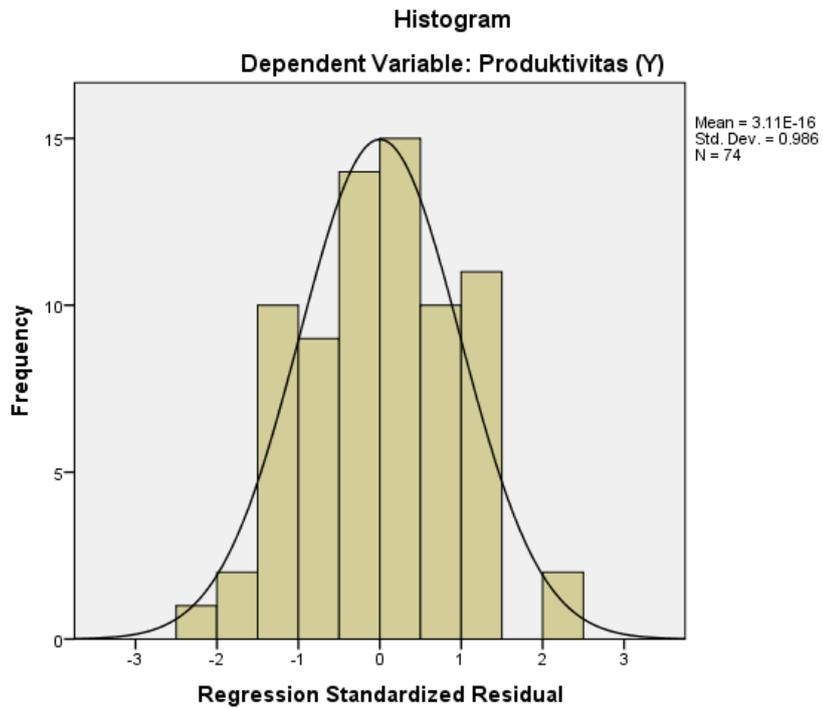
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.90	20.04	16.70	1.898	74
Std. Predicted Value	-2.531	1.759	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.330	.914	.534	.139	74
Adjusted Predicted Value	11.78	20.21	16.69	1.926	74
Residual	-6.618	6.427	.000	2.701	74
Std. Residual	-2.417	2.347	.000	.986	74
Stud. Residual	-2.450	2.488	.001	1.009	74
Deleted Residual	-6.803	7.224	.008	2.827	74
Stud. Deleted Residual	-2.543	2.586	.002	1.021	74
Mahal. Distance	.071	7.150	1.973	1.636	74
Cook's Distance	.000	.256	.016	.033	74
Centered Leverage Value	.001	.098	.027	.022	74

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas





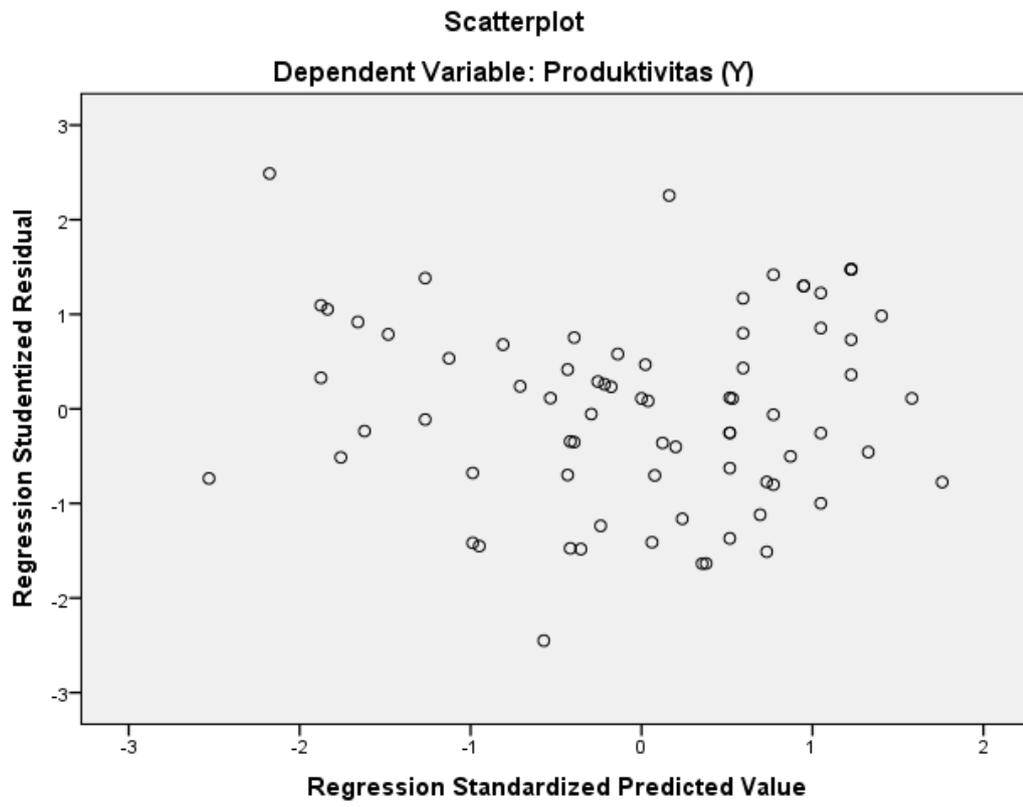
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,859	3,488		-1,106	,272		
Lingkungan Kerja (X1)	,264	,116	,285	2,270	,026	,598	1,672
Motivasi Kerja (X2)	,337	,121	,351	2,792	,007	,598	1,672

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

3. Uji Heterokadastisitas



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Kunarti Asih

Tempat / Tanggal Lahir : Kendal, 16 Juli 1989

Alamat : Desa Johorejo, Gemuh, Kendal

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 01 Johorejo Gemuh Kendal 2001
2. SMPN 01 Gemuh Kendal 2004
3. MA Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi 2007

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penulis,

Siti Kunarti Asih

112411065