

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. WAHANA LESTARI MAKMUR SUKSES  
MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

Oleh

**Nama** : Marjiyanti Lestari  
**Nim** : 1900861201194  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2024**

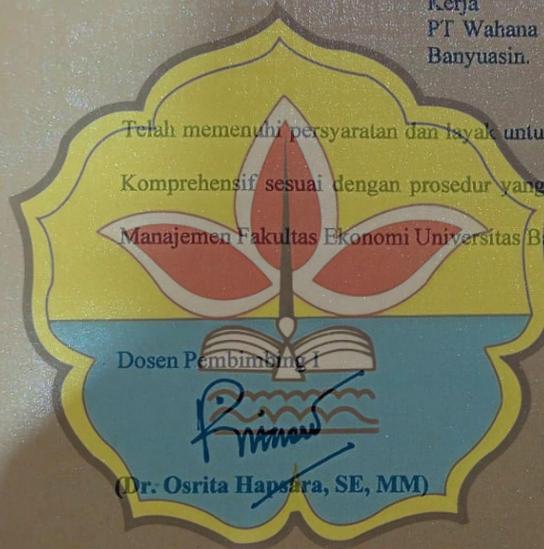
## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi Dan Ketua Prodi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang di susun oleh:

Nama Mahasiswa : Marjiyanti Lestari  
NIM : 1900861201194  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.



Jambi, Februari 2024

Dosen Pembimbing II

*Khuluqon Azima*

(Khuluqon Azima, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

*Hana Tamara Putri*

(Hana Tamara Putri, SE, MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

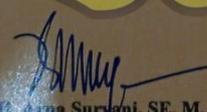
Hari : Selasa  
Tanggal : 27 Februari 2024  
Jam : 10.00-12.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Ubaidillah, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Muhammad Emil, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari	Ketua Program Studi Manajemen
--	----------------------------------

  
Prof. Dr. H. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marjiyanti Lestari  
NIM : 1900861201194  
Jurusan : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara, SE,MM  
Khulugon Azima, SE,MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wahana Lestari Makmur Sukses

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau di upah pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2024

embuat Pernyataan,



**Marjiyanti Lestari**

**NIM. 1900861201194**

## ABSTRAK

**Marjiyanti Lestari / 1900861201194 / MANAJEMEN/2024/ Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin / PEMBIMBING I Osrita Hapsara, SE, MM DAN PEMBIMBING II Khuluqon Azima, SE, MM**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

Metodelogi Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer dengan angket kuesioner. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari 50 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f statistik dan uji t statistik.

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdiri sejak tahun 2009 yang memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanaman industri yang memiliki luas lahan sebesar 14.010 hektar di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi perusahaan tersebut adalah menghasilkan pohon akasia terbesar dan terkemuka di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata jawaban sebesar 215.8 artinya keterampilan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan, Skor rata-rata jawaban responden sebesar 215.5 artinya lingkungan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 209.8 artinya produktivitas kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa Keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur. Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur. Produktivitas kerja karyawan mampu menjelaskan variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja sebesar 66.80%, dan sisanya sebesar 33.20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## ABSTRACT

**Marjiyanti Lestari / 1900861201194 / MANAGEMENT/2024 The Influence of Work Skills and Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin / SUPERVISOR I Osrita Hapsara, SE, MM DAN SUPERVISOR II Khuluqon Azima, SE, MM**

*The purpose of this study is to know and describe the picture of work skills, work environment and work productivity of employees at PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. To determine and analyze the effect of work skills and work environment on employee work productivity partially at PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. To determine and analyze the effect of work skills and work environment on employee work productivity simultaneously at PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.*

*The research methodology used is qualitative descriptive analysis method and quantitative, the type of data used is primary data with questionnaire questionnaires. The analysis method used multiple linear regression analysis. This study used a population of 50 respondents. Hypothesis testing was performed using statistical f test and statistical t test.*

*PT. Wahana Lestari Makmur Sukses was established in 2009 which has a business license for the utilization of timber forest products in industrial plantation forests that have a land area of 14,010 hectares in Musi Banyuasin Regency, South Sumatra Province. The company's production is to produce the largest and leading acacia tree in Indonesia.*

*Based on the results of the study, the average answer score of 215.8 means that work skills are valued very high by employees, the average score of respondents' answers is 215.5 means that the work environment is rated very high by employees. The average score of respondents' answers of 209.8 means that work productivity is rated high by employees.*

*The conclusion in this study is that work skills and work environment together have a significant effect on employee work productivity at PT. Wahana Lestari Makmur. Work skills have a positive effect on employee productivity at PT. Wahana Lestari Makmur, and the work environment positively affect the work productivity of employees at PT. Wahana Lestari Makmur. Employee work productivity was able to explain the variables of work skills and work environment by 66.80%, and the remaining 33.20% was explained by other variables outside the study.*

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin**”.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini terdapat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman menulis. Meskipun terdapat beberapa kesulitan dan hambatan namun alhamdulillah semua telah teratasi.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, S.H M.Pd, selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Pembimbing Akademik Universitas Batanghari
5. Ibu Dr. Osrita Hapsara, S.E, M.M dan Ibu khuluqon azima, S.E, M.M selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi yang telah memberikan ilmu dan telah memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan

7. Kepada pimpinan PT Wahan Lestari Makmur Sukses beserta staf yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam proses penelitian
8. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai

Dalam penulisan skripsi ini Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.



Jambi,      februari 2024

Yang membuat pernyataan,

**Marjivanti Lestari**  
**NIM.1900861201194**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Rumusan Masalah .....	14
1.4 Tujuan Penelitian .....	15
1.5 Manfaat Penelitian .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....	17
2.1 Landasan Teori .....	17
2.1.1 Manajemen .....	17
2.1.2 Keterampilan .....	22
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	35
2.1.4 Produktivitas .....	45
2.2 Kerangka Pemikiran .....	57
2.3 Hipotesis Penelitian .....	58
2.4 Metode Penelitian .....	58
2.5 Jenis dan Sumber Data .....	59
2.5.1 Jenis Data .....	59
2.5.2 Sumber Data .....	59
2.6 Metode Pengumpulan Data .....	59
2.6.1 Wawancara .....	59
2.6.2 Dokumentasi .....	60
2.6.3 Kuesioner .....	60

2.7 Populasi Dan Sampel .....	60
2.8 Metode Analisis Data .....	61
2.8.1 Analisis Deskriptif .....	62
2.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
2.8.3 Uji Validitas .....	63
2.8.4 Uji Reliabilitas .....	64
2.8.5 Uji Asumsi Klasik .....	64
2.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
2.8.7 Uji Hipotesis .....	66
2.9 Operasional Variabel .....	67
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>69</b>
3.1 Profil Perusahaan .....	69
3.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	69
3.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
4.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian .....	75
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	75
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	76
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
4.2 Pengujian Angket Kuesioner .....	77
4.2.1 Uji Validitas .....	77
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	79
4.3 Analisis Deskripsi Variabel .....	80
4.3.1 Keterampilan Kerja .....	80
4.3.2 Lingkungan Kerja .....	84
4.3.3 Produktivitas Kerja .....	88
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	95
4.4.1 Uji Normalitas .....	95
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	96
4.4.3 Uji Heterokedastitas .....	97
4.4.4 Uji Autokorelasi .....	98

4.5 Regresi Linier Berganda .....	98
4.5.1 Uji Determinasi.....	99
4.5.2 Uji F Statistik.....	100
4.5.3 Uji t Statistik.....	101
4.6 Analisis dan Pembahasan.....	102
4.6.1 Analisis Keterampilan Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	102
4.6.2 Analisis Lingkungan Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	102
4.6.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	103
4.6.4 Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	103
4.6.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	104
BAB V PENUTUP.....	106
5.1 Kesimpulan .....	106
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	109



## DAFTAR TABEL

No	Hal
1. 1	Jumlah Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses ..... 5
1. 2	Keterampilan Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses ..... 6
1. 3	Fasilitas pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses ..... 11
1. 4	Data Realisasi Dan Target Produksi PT Wahana Lestari Makmur Sukses... 12
2. 1	Penentuan Jawaban Kuisisioner..... 60
2. 2	Tabel Frekuensi Skor Komponen Kuesioner ..... 63
2. 3	Operasional Variabel..... 68
4. 1	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Gender.....75
4. 2	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Usia..... 76
4. 3	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan ..... 76
4. 4	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Lama Bekerja ..... 77
4. 5	Uji Validitas ..... 78
4. 6	Item-Total Statistics ..... 79
4. 7	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keterampilan Teknik ..... 80
4. 8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Manusia..... 81
4. 9	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Diagnostik..... 82
4. 10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Konseptual ..... 82
4. 11	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Keterampilan Kerja ..... 83
4. 12	Hasil Jawaban Indikator Keterampilan Kerja ..... 84
4. 13	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja ..... 85
4. 14	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Rekan Kerja ..... 86
4. 15	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ..... 87
4. 16	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja..... 87
4. 17	Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Kerja..... 88
4. 18	Hasil Skor Responden Terhadap Kemampuan ..... 89
4. 19	Hasil Skor Responden Terhadap Meningkatkan hasil yang dicapai ..... 90
4. 20	Hasil Skor Responden Terhadap Semangat Kerja ..... 90
4. 21	Hasil Skor Responden Terhadap Pengembangan Diri ..... 91
4. 22	Hasil Skor Responden Terhadap Mutu ..... 92
4. 23	Hasil Skor Responden Terhadap Efisiensi ..... 92
4. 24	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja ..... 93
4. 25	Hasil Jawaban Indikator Produktivitas Kerja..... 94
4. 26	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test ..... 95
4. 27	VIFa ..... 97
4. 28	Durbin-Watson ..... 98
4. 29	Persamaan Regresi Linier Berganda ..... 99
4. 30	Model Summaryb..... 100
4. 31	Uji Hipotesis F Statistik ..... 100
4. 32	Uji Hipotesis t Statistik ..... 101

## DAFTAR GAMBAR

No	Hal
2. 1 Bagan Skema Kerangka Pikir .....	57
3. 1 Bagan Struktur Organisasi PT. Wahana Lestari Makmur Sukses .....	71
4. 1 Grafik Histogram Normal P-P-plot.....	96
4. 2 Scatter Plot .....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Hal
1. Kuesioner Penelitian .....	111
2. Konversi Data Skala Ordinal Ke Skala Interval Metode MSI ( <i>Method Succesive Interval</i> ) .....	116
3. Hasil Olah Data SPSS 22 .....	123



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019: 25). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja. Manajemen seperti itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan dan sekarang dianggap sebagai salah satu dari empat fungsi utama, yaitu, keuangan, produksi, pemasaran dan hubungan manusia.

Fungsi MSDM sangat komprehensif dan beragam dan ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran, sifat dan lokasi organisasi, bisnis atau industri, tujuan jangka pendek dan panjangnya, sifat industri dan produk, kondisi pasar, derajat persaingan di antara para pesaing, lingkungan ekonomi, budaya, politik dan hukum, struktur pejabat eksekutif dan administrasi, susunan mental, dan filosofi bisnis organisasi secara keseluruhan (Rahardjo, 2022:10).

Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena Manajemen sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain (Dessler, 2018: 45). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Keterampilan kerja adalah aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni keterampilan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan keterampilan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental (Robbins, 2019: 24). Keterampilan, yaitu keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Robbins, 2019: 56). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya yang bertujuan untuk performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2018: 72). Lingkungan, yaitu organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Robbins, 2019: 89).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain) (Sedarmayanti, 2018: 79). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Sutrisno, 2019: 49). Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat, permasalahan

yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2019: 52). Apalagi bila dikaitkan dengan keterampilan dan lingkungan kerja yang perlu di tingkatkan dalam mencapai target perusahaan.

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdiri sejak tahun 2009 yang memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanaman industri yang memiliki luas lahan sebesar 14.010 hektar di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi perusahaan tersebut adalah menghasilkan pohon akasia terbesar dan terkemuka di Indonesia, penghasil serat kayu berkualitas terpercaya dengan menciptakan produk berbagai macam seperti *plywood* memiliki unit bisnis utama yaitu perkayuan. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertical dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir, dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul.

Berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah terkait dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil produksi untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada akhir Agustus 2023. Berikut jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Tahun	Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	90	-
2019	95	5,56
2020	93	(2,11)
2021	100	7,53
2022	102	2,00
Rata-Rata		3,24

**Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023**

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengalami peningkatan rata-rata sebesar 3,24 %, dengan tambahan karyawan ini pimpinan serta kepala bagian produksi yakin bahwa target produksinya akan tercapai.

Keterampilan diperlukan untuk membuat karyawan bisa bekerja dengan baik. Menurut Robbins (2019:102) menyatakan keterampilan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tuntutan sebuah keperluan sumber daya untuk bekerja harus memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan yang baik juga sigap dan cepat. Semua individu harus mempunyai sesuatu agar pintar, terampil dan kreatif pada bidang keahlian yang dimiliki, memiliki kepedulian terhadap lingkungan di sekitar dan mampu memilih jenis dari pekerjaan sejalan dengan keahlian yang dimiliki untuk siap kerja. Berikut adalah keterampilan karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses pada tabel 1.2 yaitu:

**Tabel 1. 2**  
**Keterampilan Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Bidang Kerja	Keterampilan	Tahun (Orang)				
		2018	2019	2020	2021	2022
<b>A. Distrik Manager</b>						
• Distic Manager	Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan mempunyai public speaking yang baik	1	1	1	1	1
<b>B. Admin-HRGA-Store</b>						
• KTU • General Affairs • Admin	Petugas administrasi yang terampil dalam pengoperasian Microsoft atau asisten dalam kebutuhan operasional kantor	3	3	3	3	3
• Warehouse & Logistic	Petugas yang ahli dalam mengontrol keluar masuknya logistik	2	2	2	2	2
• Driver	Petugas yang memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	4	6	5	6	6
• Operator	Petugas yang memiliki ketelitian dan mampu mengorganisir barang yang masuk dan keluar	3	3	3	3	3
• Office Boy & Girl	petugas yang terampil dalam bidang kebersihan	3	3	3	3	3
• Juru Masak	Petugas yang ahli dalam mengelola setiap bahan makanan	4	5	4	5	5
<b>C. Plantation</b>						

• Plantation Sect Head	Petugas yang ahli secara teknis dalam strategi penanaman	1	1	1	1	1
• Coordinator	Petugas yang terampil dalam mengatur pekerjaan sesuai dengan rencana kerja	3	3	4	4	4
• Pengawas	Petugas yang mengawasi alur kerja sesuai dengan rencana kerja	3	4	3	4	4
• Control	Petugas yang memiliki keterampilan mengontrol jalannya suatu pekerjaan di lapangan	1	1	1	1	1
<b>D. Planning Survey</b>						
• Planning Survey Sect. Head	Petugas yang memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi data dan keadaan di lapangan	1	1	1	1	1
• Surveyor	Petugas yang mengawasi alur kerja sesuai dengan rencana kerja	2	2	2	2	2
<b>E. Harvesting</b>						
• Harvesting Sect Head	Petugas yang ahli dalam strategi panen	1	1	1	1	1
• Coordinator	Petugas yang terampil dalam mengatur pekerjaan sesuai dengan rencana kerja	4	5	4	4	5
• Administrasi	Petugas yang terampil dalam menggunakan Microsoft office, word ,excel dan paham akan teknologi	4	5	4	5	5
• Control	Petugas yang memiliki	1	1	1	1	1

	keterampilan mengontrol jalannya suatu pekerjaan di lapangan					
• Pengawas	Petugas yang mengawasi alur kerja sesuai dengan rencana kerja	3	4	4	5	5
• Mechanic	Petugas yang ahli dalam memperbaiki kendaraan atau oprasional alat yang rusak	2	1	2	2	2
• Operator	Petugas yang memiliki ketelitian yang tinggi dan mampu mengorganisir barang yang masuk dan keluar	7	7	7	8	8
• Helper	petugas yang terampil dalam mengecek alat yang akan di gunakan operator	3	3	3	4	4
• Driver	Petugas yang memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	2	2	2	2	2
• Log Grader/Scaller	Petugas yang ahli dn terampil dalam menilai kualitas kayu	1	1	1	1	1
F. Forest						
• Forest Protection	Memiliki keterampilan dalam budidaya hutan dan rehabilitasi hutan	2	2	2	2	2
• Enviro Staff	Memiliki keterampilan mengidentifikasi terkait izin lingkungan	1	1	1	1	1

• Paramedis	petugas yang ahli dalam bidang kesehatan dan obat-obatan	1	1	1	1	1
• RPK Blok I & II	Memiliki keterampilan ahli K3 dalam mengatasi kebakaran	1	1	1	1	1
• Humas/CD Coordinator	Memiliki keterampilan membuat materi promosi yang menarik dan informatif	1	1	1	1	1
• Driver	memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	1	1	1	1	1
• Areal Protection Coord • Security coordinator • Wk. Coordinator security • Security	Sebagai petugas yang ahli dalam bidang keamanan.	22	21	21	22	23
• Agroforestry	Memiliki keterampilan dalam pengelolaan kayu dengan jenis tanaman lain nya	1	1	1	1	1
G. Sertivication & Suistainability						
• Sertivication & Suistainability Coord	Sebagai petugas perencana pekerjaan di lapangan	1	1	1	1	1
Jumlah		90	95	93	100	102

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses terbanyak pada tahun 2022 dengan jumlah 102 terdiri dari sebagai Distrik Manajer sebanyak 1 orang, sebagai Admin-HRGA-Store sebanyak 22 orang, sebagai petugas plantation sebanyak 10 orang, sebagai petugas planning survey sebanyak 3 orang, sebagai petugas Harvesting sebanyak 34 orang, sebagai petugas forest sebanyak 31 orang, sebagai petugas Sertivication & suistainability sebanyak 1 orang.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan merasa malas untuk bekerja akibatnya produktivitas kerja menjadi tidak optimal, dan apabila tempat kerja terasa nyaman dan memberikan lingkungan yang baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2018: 86). Berikut adalah kondisi lingkungan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses mengukur lingkungan kerja fisik pada tabel 1.3 yaitu:

**Tabel 1. 3**  
**Fasilitas pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Fasilitas	2018 (Unit)			2019 (Unit)			2020 (Unit)			2021 (Unit)			2022 (Unit)		
	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R
Mess	8	5	3	8	6	2	11	7	4	11	7	4	11	8	3
Musholah	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0
Pos Security	2	2	0	2	2	0	2	1	1	2	1	1	3	2	1
Kamar Mandi	8	5	3	8	5	3	8	4	4	8	4	4	8	5	3
Kantin	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
Lapangan Olahraga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Masjid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Alat Berat	4	3	1	4	3	1	4	3	1	6	4	2	6	4	2
Kendaraan Mobil	3	2	1	3	2	1	6	5	1	9	9	0	10	8	2
Kendaraan Motor	39	30	9	39	31	8	39	31	8	39	34	5	41	36	5
Laptop	4	4	0	4	4	0	5	5	0	6	6	0	7	7	0
PC	12	10	2	13	10	3	15	11	4	17	14	3	19	15	4
CCTV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Mesin Absen	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	3	1
Drone	2	2	0	6	5	1	8	7	1	12	11	1	15	15	0
Alat Radio Komunikasi	40	40	0	40	40	0	43	41	2	43	41	2	45	41	4
Speaker	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0
Kipas Angin	60	58	2	60	58	2	60	55	5	60	56	4	60	57	3
AC	16	9	7	16	9	7	16	8	8	16	8	8	16	9	7
TV	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	6	4	10	6	4

**Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023**

Keterangan :

T = Total

B = Baik

R = Rusak

Berdasarkan tabel 1.3 fasilitas yang terdapat pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dinilai baik dalam kurun waktu 2018 – 2022 hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja secara fisik yang memiliki fasilitas yang memadai dan adanya penambahan fasilitas seperti mess, alat radio komunikasi, kendaraan,

lapangan olahraga, masjid yang baik dikarenakan perusahaan tersebut memang membutuhkan tempat rest area dan alat komunikasi yang baik dalam bekerja, sedangkan fasilitas yang banyak rusak adalah kendaraan operasional, dan AC ruangan, serta kamar mandi yang perlu perbaikan.

Pencapaian produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dibutuhkan SDM yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semua perusahaan akan berusaha dalam meningkatkan produktivitas karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Sutrisno, 2019: 54). Berikut adalah hasil produksi pada tabel 1.4:

**Tabel 1. 4**  
**Data Realisasi Dan Target Produksi PT Wahana Lestari Makmur Sukses**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2018	200,500	95,556	48%
2019	201,900	55,365	27%
2020	201,336	180,304	90%
2021	175,350	183,357	105%
2022	146,274	146,575	100%
Rata-Rata			74%

**Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023**

Berdasarkan tabel 1.4 data realisasi dan target produksi selama lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa terjadi ketidak sesuaian antara target produksi dan realisasi produksi atau dapat dikatakan karyawan masih belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan rata-rata capaian target produksi sebesar 74%, apabila dibandingkan dengan tingkat realisasi produktivitas maka hasil kerja tidak optimal walaupun dengan meningkatkan jumlah karyawan. Kondisi ini menurut pihak perusahaan diperkirakan karena kurangnya keterampilan serta pengalaman

kerja terutama pada karyawan baru, dan selain faktor keterampilan kerja karyawan, belum optimalnya produktivitas kerja karyawan juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif.

Meningkatnya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja itu sendiri, semakin terampil tenaga kerja maka semakin meningkat hasil produksinya. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih tepat dan mudah. Jika keterampilan sering diasah/dioperasikan hal ini akan dapat memberi peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja. Dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018: 15) megutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2018) yang mengatakan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Lengkong dkk (2019) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh yang nyata terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang sama dikemukakan oleh Masfufah (2020) yang menyatakan keterampilan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas keterampilan dan lingkungan kerja belum diketahui memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun

seharusnya keterampilan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi awal mengatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses belum nyaman namun keterampilan kerja karyawan cukup baik. Maka dari itu penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu Tahun 2018 – 2022 dengan trend meningkat sebesar 3,24% tetapi tidak diiringi dengan produktivitas kerjanya
2. Keterampilan karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu Tahun 2018 – 2022 keterampilan karyawan terbanyak pada bidang Harvesting yaitu 34 orang.
3. Persentase capaian produksi pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat rata – rata mencapai 74% tetapi terjadi penurunan produksi pada tahun 2019

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?

2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

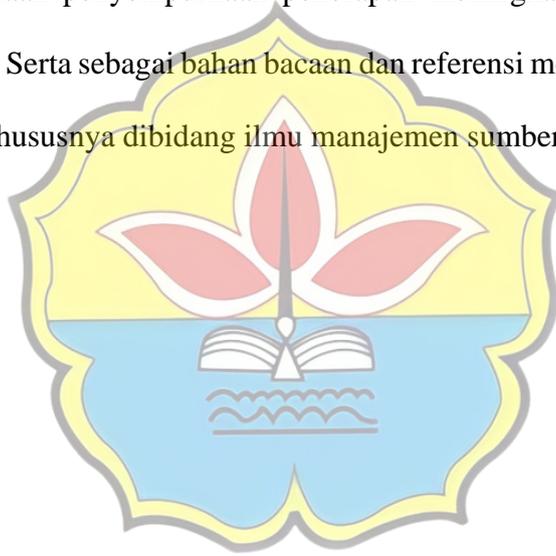
Adapun manfaat dari penelitian analisa pengaruh keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Akademisi

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal penerapan teori perilaku organisasi, khususnya mengenai produktivitas kerja. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian yang sama.

### 2. Manfaat Praktisi

Sebagai masukan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam merumuskan kebijaksanaan penyempurnaan penerapan meningkatkan objektivitas kerja karyawan. Serta sebagai bahan bacaan dan referensi menambahkan cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Terry dan Leslie, 2015: 15). Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya, (Effendi, 2014: 9). Sedangkan menurut, (Hasibuan, 2019: 25), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012: 12). Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti "tangan", dalam bahasa italia *maneggiare* berarti "mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti

mengatur (Dessler, 2018: 1).

Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen yaitu (Dessler, 2018:45):

#### *1. Planning* (Perencanaan)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

#### *2. Organizing* (Pengorganisasian)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### *3. Controlling* (Pengendalian)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

#### 4. *Directing* (Pengarahan)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksana seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

##### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2019:23). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan” (Sutrisno, 2019: 15).

Pengertian tersebut menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pokok dari manajemen sumber daya manusia yaitu mewujudkan pendayagunaan secara optimal sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan) (Mangkunegara, 2019: 21). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan kepada manusia baik sebagai subjek atau pelaku sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi, manajemen sumber daya manusia akan mengelola, melalui proses perencanaan (*Planning*), organisasi (*Organizing*), pengarahan (*Directing*), dan pengendalian (*Controlling*), agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan hasil yang maksimal, efisien, dan efektif, (Mulyadi, 2018:18).

Menurut, (Sutrisno, 2019:20), terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Komponen-komponen perencanaan sumber daya manusia antara lain (Hasibuan, 2019:26) :

1) Tujuan Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2) Perencanaan Organisasi. Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari perusahaan penyedia (*supplier*) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran dan perencanaan karir.

2. Pengadaan. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut, (Hasibuan, 2019:27) *Recruitment* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah :

1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat.

- 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- 3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama kerja.
- 4) Untuk mengordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
- 5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

## **2.1.2 Keterampilan**

### **2.1.2.1 Konsep Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Gordon (2010: 15), keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Robbins (2019: 24), Merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni keterampilan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan keterampilan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa *Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bateman dan Snell (2014:10) menjelaskan Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi

sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang- orang dalam organisasi.

Menurut pendapat Kasmir (2019:172) menyatakan Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Payaman (2011: 17), keterampilan bisa didapat dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Sedangkan pengalaman seseorang dalam bekerja dapat memperdalam kemampuannya saat bekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa keterampilan (*skill*) berarti suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Peralatan tersebut meliputi mesin fotokopi, komputer, dan internet. Robbins (2019: 27) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

1. *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaanya.

### 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Notoadmodjo (2019: 29) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

#### 1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut. Sehingga terdapat pengaruh yang cukup kuat antara tingkat pendidikan dan pengetahuan dengan keterampilan.

#### 2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

#### 3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal. Maka semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan yang ditekuni, maka akan semakin berpengalaman dan keterampilan kerja akan semakin baik.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara

langsung (Mangkunegara, 2019), yaitu:

1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2. Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan di masa lampaunya.

3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan keterampilan seseorang (Robbins, 2019: 80):

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2. Keterampilan intelektual

Pemikiran kognitif yang baik akan bergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

## 3. Kemampuan

Kemampuan memainkan peranan di berbagai keterampilan. Berbicara di depan umum merupakan kemampuan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Kemampuan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 4. Pengalaman

Banyak kemampuan memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

### 2.1.2.3 Dimensi Keterampilan

Hasibuan (2011:215) menjelaskan ada beberapa keterampilan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

#### 1. Keterampilan berinteraksi yang meliputi indikator:

- a. Keterampilan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi

- b. Keterampilan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
  - c. Keterampilan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
2. Keterampilan konseptual (*Conceptual ability*) meliputi :
- a. Keterampilan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
  - b. Keterampilan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
  - c. Keterampilan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
3. Keterampilan Teknis meliputi :
- a. Keterampilan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
  - b. Keterampilan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
  - c. Keterampilan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
  - d. Keterampilan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah

Sementara menurut Robbins (2019:52) bahwa seluruh keterampilan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu :

- 1) Keterampilan intelektual dan
- 2) keterampilan fisik.

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Keterampilan Intelektual

Keterampilan intelektual adalah keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk memastikan keterampilan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip dengan membentuk keterampilan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan.

#### 2. Keterampilan Fisik

Keterampilan fisik adalah keterampilan khusus yang memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan –pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbekukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seseorang Karyawan .

Sedangkan menurut Robert L Kanz dalam Amirullah dan Budiyono (2014:12-14) dimensi keterampilan, yakni:

#### 1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja

dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau top management dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perseptual (*perceptual skill*).

## 2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya

secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan *interpersonal* (antar pribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

### 3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

#### **2.1.2.4 Indikator Keterampilan**

Menurut (Robbins, 2019:86) mengidentifikasi indikator dari keterampilan yaitu sebagai berikut:

### 1. Keterampilan Teknik

(*Technical Skills*) Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya. Contoh sebagai berikut:

1. Melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan
2. Merasa tidak nyaman jika pekerjaan belum diselesaikan

### 2. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok. Contoh sebagai berikut:

- 1) Dapat bekerja sama dengan baik
- 2) Dapat bekerja melebihi target

### 3. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang

benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpang siur, observasi dan fakta-fakta. Contoh sebagai berikut:

- 1) Bekerja sebagai karyawan produksi membutuhkan keterampilan khusus.
- 2) Setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi

#### 4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual. Contoh sebagai berikut:

- 1) Dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang di kejar target
- 2) Dapat bekerja di bawah tekanan

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

##### 1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk

melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Keterampilan yang dipakai pada penelitian ini mengambil teori yang

disampaikan oleh Payaman (2011: 23), yang membagi keterampilan menjadi 6 indikator, yaitu:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan.

Kecakapan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat. Dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi

2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus dan sebagainya, tanpa mengharapkan kemampuan untuk menggunakannya. Pengetahuan atau ingatan ini merupakan proses berpikir yang paling rendah.

3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

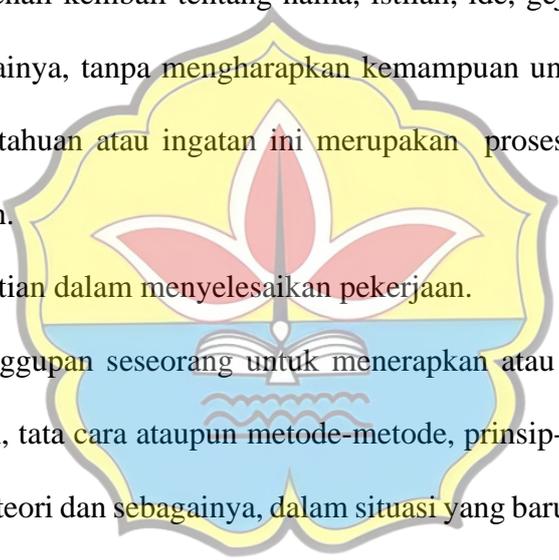
Kesanggupan seseorang untuk menerapkan atau menggunakan ide-ide umum, tata cara ataupun metode-metode, prinsip-prinsip, rumus-rumus, teori-teori dan sebagainya, dalam situasi yang baru dan konkret. Aplikasi atau penerapan ini adalah merupakan proses berpikir setingkat lebih tinggi dari pemahaman.

4. Kemampuan dalam mengendalikan diri.

Kemampuan berpikir paling tinggi, penilaian atau evaluasi disini merupakan Ppatokan atau kriteria yang ada.

5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepercayaan dalam mencakup kemampuan untuk merinci suatu kesatuan



kedalam bagian-bagian dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga struktur keseluruhan atau organisasinya dapat dipahami dengan baik.

6. **Komitmen terhadap pekerjaan.**

Tepat waktu dan konsisten dalam bekerja. Hindari pemicu kesedihan dan tetap fokus dalam bekerja. Mengutamakan kebutuhan pelanggan meskipun harus melampaui waktu kerja. Bekerja secara tim dengan menyumbangkan kekuatan sendiri dan mendukung kelemahan karyawan lain.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Konsep Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2016: 55) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito, (2019: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2014:134).

Menurut Robbins (2019: 79) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019: 112) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Sedarmayanti (2018: 78) 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Basuki dan Susilowati (2015:55) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2018)

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik

maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Sunyoto, 2016:63) :

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

Menurut (Sedarmayanti, 2018:71) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Menurut Basuki dan Susilowati (2015:60) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

### 1. Faktor Lingkungan Fisik

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

#### a. Rencana Ruang Kerja

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

#### b. Rancangan Pekerjaan

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

#### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan

penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

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

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

2. Faktor Lingkungan Psikis

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

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

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

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan,

misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

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

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

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

### 2.1.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2018:75) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti Pusat kerja, Kursi, Meja dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja

karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan *vertikal*) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan *horizontal*). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2018: 78) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Di sisi lain Sunyoto (2016: 64), berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Sedangkan Davis dan Newstrom dalam Nuraini (2013: 100), menyatakan ada dua dimensi lingkungan kerja yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lingkungan kerja yang digunakan oleh Sedarmayanti (2018:81) yang indikatornya sebagai berikut:

1. Suasana kerja (*work atmosphere*)

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang

yang ada di tempat tersebut. Contoh sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai
- 3) Temperatur di tempat kerja sudah baik

2. Hubungan dengan rekan kerja (*Relationships with colleagues*)

hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling menjatuhkan di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Contoh sebagai berikut:

- 1) Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik
- 2) Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik
- 3) Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya

3. Tersedianya fasilitas kerja (*Work facilities*)

Hal yang dimaksud peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Contoh sebagai berikut:

- 1) Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai
- 2) Keamanan di tempat kerja sudah baik

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini:2013:103):

#### 1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2016:67), adapun indikator dari lingkungan kerja non

fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

3. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

## 2.1.4 Produktivitas

### 2.1.4.1 Konsep Produktivitas

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlibat didalam aktivitas dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah didalam perusahaan yang menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya untuk kepentingan perusahaan serta karyawan. Produktivitas sendiri berasal dari kata produk yang artinya barang/ hasil dan produktif yaitu menghasilkan, sedangkan produktivitas sendiri yaitu kata sifat yang berarti kemampuan menghasilkan.

Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh beberapa para ahli

salah satunya yaitu menurut Sedarmayanti (2018: 90) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang produktivitas diuraikan oleh Hasibuan (2019: 88) bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Sutrisno, 2019)

Sedangkan menurut *International Labour Organization* dalam Sedarmayanti (2018: 92) secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Selain itu menurut kusrianto dalam Sutrisno (2019: 110) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategi dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2016: 2).

Menurut Anoraga dan Suyati, (2012: 119) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai

konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan *output* (hasil), sesuai atau berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Sedarmayanti (2018: 95) mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Sikap mental, dalam hal ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, berupa :
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja

2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman cukup.
4. Manajemen, pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P) dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:
  - a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
  - b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
  - c) Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan, apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial, jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan:
  - a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
  - b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu

c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12. Kesempatan berprestasi: Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam Siagian, (2016:36) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Sutrisno (2019: 112) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi sarana produksi, manajemen dan prestasi.

### 2.1.4.3 Dimensi Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Adapun dimensi tersebut menurut Sutrisno (2019: 89) adalah:

#### 1. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan per undang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen.

#### 2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan

produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak.

### 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Sedarmayanti (2018 : 85) mengutarakan bahwa, produktivitas suatu ukuran atas sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi yakni :

1. Dimensi efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas,

dan waktu. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

2. Dimensi efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama.

Menurut Siagian (2016: 32) Dimensi produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah *output* yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas

yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.

#### 2.1.4.4 Indikator Produktivitas

Indikator untuk mengukur produktivitas, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Sutrisno (2019:115) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan: Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas serta bergantung pada keterampilan yang dimiliki. hal Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di bebaskan pada karyawan.

Contoh sebagai berikut:

- a. Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai: Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai target awal Perusahaan. Contoh sebagai berikut:
  - a. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
  - b. Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja
3. Semangat kerja: Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Contoh sebagai berikut:
  - a. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
  - b. Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani
4. Pengembangan diri: Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Contoh sebagai berikut:

- a. Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan
  - b. Tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab
5. Mutu: Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Mutu yang di maksudkan dalam hal ini adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang sudah pernah dihasilkan. Jadi, meningkatkan mutu tujuannya adalah memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan dirinya. Contoh sebagai berikut:
- a. Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan
  - b. Berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan
6. Efisiensi: Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan. Contoh sebagai berikut:
- a. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan
  - b. Sering terlambat masuk kerja.

Menurut Siagian (2016: 38) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang

memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2. Keterampilan

Yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3. Kemampuan

Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.

## 4. Sikap

Merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Sedarmayanti (2018:96) indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Efektivitas

Efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Contoh sebagai berikut:

- a) Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b) Memiliki motivasi yang positif.

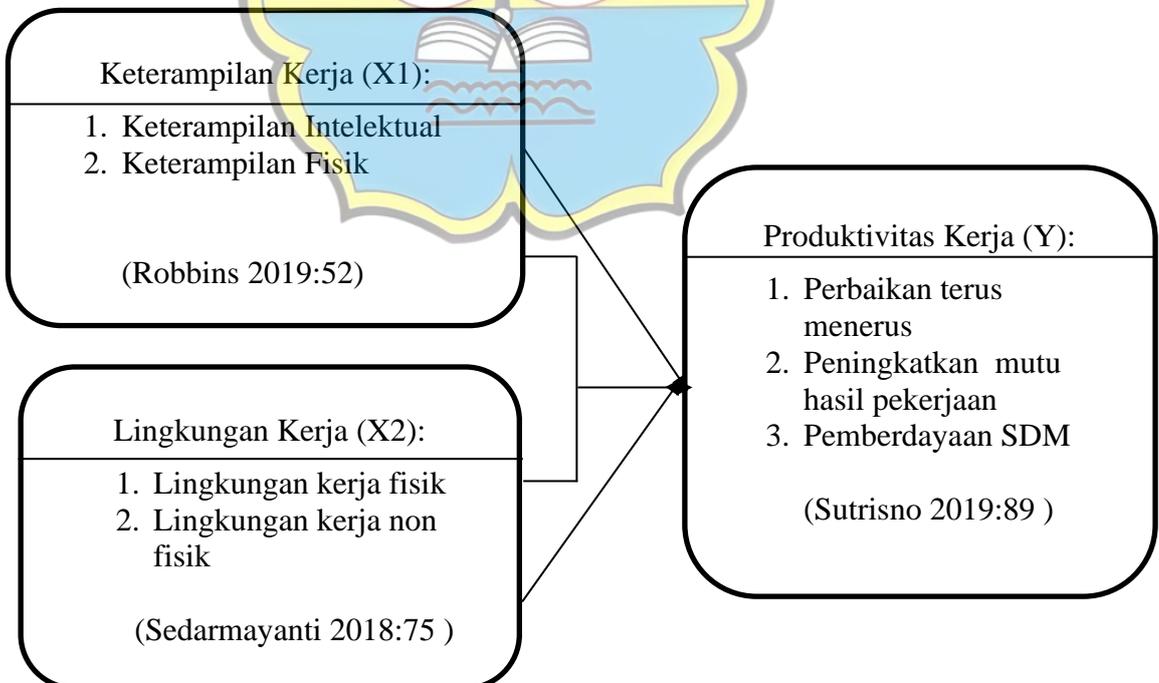
2. Efisiensi

Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Pengukuran dimensi berdasarkan rasio, seperti rasio masalah / biaya, biaya / keluaran, dan biaya / waktu. Contoh sebagai berikut:

- a) Memiliki orientasi kerja yang positif.
- b) Bertanggung jawab.
- c) Dapat bergaul dengan efektif.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan konsep dan teori penjelasan tersebut dapat diketahui skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Bagan Skema Kerangka Pikir**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis atau peneliti dengan mengacu pada data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian (Gujarati, 2020: 96). Berdasarkan kajian teori, kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, diajukan hipotesis sebagai berikut yaitu:

1. Diduga keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses baik.
2. Diduga keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
3. Diduga keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

### 2.4 Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian analisis deskriptif kuantitatif adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, dan kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain (Gujarati, 2020:136). Populasi dan sampel yang diambil yaitu karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. Ada beberapa pendekatan dalam menentukan populasi dan sampel sebagai berikut (Gujarati, 2020:139):

## **2.5 Jenis dan Sumber Data**

### **2.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh dari sumber pertama yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan.
2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, yaitu data yang diperoleh peneliti atau pengumpul data secara tidak langsung. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa lewat orang lain, ataupun lewat dokumen.

### **2.5.2 Sumber Data**

Sedangkan data-data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

## **2.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan mengumpulkan data, peneliti dapat menjawab pertanyaan tertentu, menguji hipotesis, hingga menilai hasil. Baik penelitian kualitatif dan kuantitatif, masing-masing memiliki metode pengumpulan data yang berbeda yang diuraikan sebagai berikut (Gujarati, 2020: 35):

### **2.6.1 Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

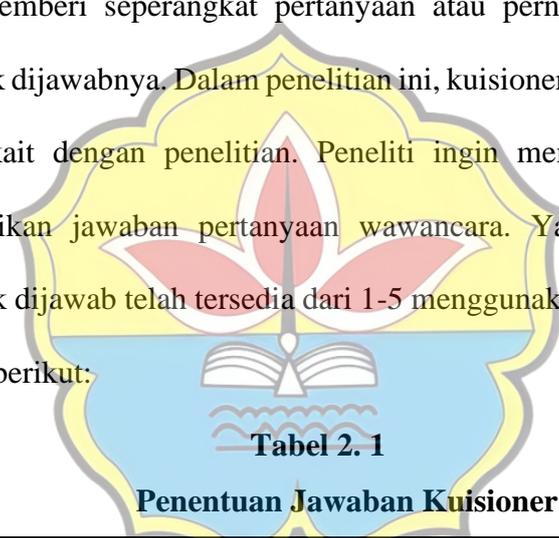
dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

### 2.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 2.6.3 Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuisisioner dibuat berisikan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian. Peneliti ingin memudahkan narasumber dalam memberikan jawaban pertanyaan wawancara. Yang dituliskan kepada responden untuk dijawab telah tersedia dari 1-5 menggunakan skala linkert dengan format sebagai berikut:



**Tabel 2. 1**

**Penentuan Jawaban Kuisisioner**

<b>Jenis Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>
Tidak Setuju	<b>2</b>
Netral	<b>3</b>
Setuju	<b>4</b>
Sangat Setuju	<b>5</b>

Sumber : Umar (2019) Ekonometrika Dasar

## 2.7 Populasi Dan Sampel

Menurut Gujarati (2020: 181) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan

dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 102 orang karyawan yang bekerja di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang diambil peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2022):

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

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (presesi) adalah 1% - 10% sesuai kemampuan peneliti.

Diketahui:

1 = konstanta

n = ukuran sampel

N = 102

e = ditaksir atau diinginkan 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{102}{1 + 102(0,1)^2} = \frac{102}{1 + 102(0,01)} = \frac{102}{1 + 1,02} = \frac{102}{2,02} = 50,49 = 50$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di atas maka dapat diketahui sampel penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang bekerja di PT.

Wahana Lestari Makmur Sukses.

## 2.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dimana data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

### 2.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Umar (2019:86) bahwa perhitungan skor dari tiap-tiap komponen yang di teliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Pengukuran dari masing-masing indikator lingkungan, serta kerja diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor tiap-tiap item pertanyaan. Seperti dikemukakan oleh Umar (2019: 88) bahwa perhitungan skor tiap tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ &= 1 \times 50 = 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ &= 5 \times 50 = 250 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala di gunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Dimana      Rs      = Rentang Skala.  
              n      = jumlah sampel.  
              m      = jumlah alternatif jawaban item.

Maka rentang skala sebagai berikut:

Tabel 2. 2

Tabel Frekuensi Skor Komponen Kuesioner

Interval	Kriteria
50 – 89	Sangat Rendah
90 – 129	Rendah
130 – 169	Cukup Tinggi
170 – 209	Tinggi
210 – 250	Sangat Tinggi

Sumber : Umar (2019) Ekonometrika Dasar

### 2.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menjawab masalah yaitu bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dengan digunakan rumus analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2022 : 182):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Keterampilan Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta Regresi
- $\beta_{1-2}$  = Koefisien Regresi
- $\epsilon$  = Error Term (Nilai Kesalahan/Pengganggu)

### 2.8.3 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2022:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2022 : 179).

#### 2.8.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat *reliabel* yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka kurang reliabel.

#### 2.8.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut (Gujarati, 2020:45):

##### 1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal. Jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi antara lain yaitu nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana variasi gangguan ( $\mu_i$ ) untuk setiap variabel independen adalah tidak konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan melakukan Uji Park. Uji Park menggunakan logaritma natural dari residual sebagai variabel dependennya. Dimana kriteria pengujiannya adalah dengan melihat nilai probabilitas dari Uji-t. Apabila signifikan ( $<0,05$ ), maka model regresi terkena heteroskedastisitas.

## 4. Uji Autokolerasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu dari periode tertentu ( $\mu_t$ ) berkorelasi dengan kesalahan pengganggu dari

periode sebelumnya ( $\mu_{t-1}$ ). Pada kondisi ini kesalahan pengganggu tidak bebas tetapi satu sama lain saling berhubungan. Mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi dapat menggunakan Uji Langrange Multiplier (LM Test). Dalam uji ini apabila nilai probabilitas dari  $obs \cdot R^2$  tidak signifikan ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan adanya autokolerasi.

### 2.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) yang diterangkan oleh variabel terikat (Y) dapat dilihat dari nilai  $R^2$  (Koefisien Determinan) dengan formulasi (Gujarati, 2020:40):

$$R^2 = \beta_1^2 - \left( \frac{\sum x_i^2}{\sum y_i^2} \right)$$

Dimana  $r^2$  berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), jika mendekati nilai 0 (nol) ini berarti kurang kuat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilainya mendekati 1 (satu) maka ini menunjukkan semakin besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut.

### 2.8.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu Statistik Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

#### 1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama. Uji F menunjukkan signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:36):

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

Dimana:

Fh = F-hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

## 2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan yang ditaksir sebagai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji-t statistik (t-test) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:38):

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

Dimana:

t = t-hitung

β<sub>1</sub> = Koefisien regresi

Se = Standart error

Dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada tingkat keyakinan tertentu dapat diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## 2.9 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2022: 38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka operasional penelitian yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 2. 3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Keterampilan Kerja (X1)	Merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.  (Robbins, 2019)	Keterampilan intelektual	1. Keterampilan Teknik ( <i>Technical Skills</i> )	Ordinal
			2. Keterampilan Hubungan Manusia	
		Keterampilan fisik	3. Keterampilan Diagnostik	
			4. Keterampilan konseptual	
Lingkungan Kerja (X2)	Merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja.  (Sedarmayanti, 2018)	Lingkungan kerja fisik	1. Suasana kerja ( <i>work atmosphere</i> )	Ordinal
		Lingkungan kerja non fisik	2. Hubungan dengan rekan kerja ( <i>Relationships with colleagues</i> )	
			3. Tersedianya fasilitas kerja ( <i>Work facilities</i> )	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.  (Sutrisno, 2019)	Perbaikan Terus-Menerus	1. Kemampuan	Ordinal
			2. Meningkatkan Hasil yang di capai	
		Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan	3. Semangat Kerja	
			4. Pengembangan Diri	
		Pemberdayaan SDM	5. Mutu	
			6. Efisiensi	

## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Profil Perusahaan

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdiri sejak tahun 2009 yang memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanaman industri yang memiliki luas lahan sebesar 14.010 hektar di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi perusahaan tersebut adalah menghasilkan pohon akasia terbesar dan terkemuka di Indonesia. penghasil serat kayu berkualitas terpercaya dengan menciptakan produk berbagai macam seperti *plywood* memiliki unit bisnis utama yaitu per kayuan. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi *integrasi vertical* dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir, dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul.

#### 3.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Wahana Lestari Makmur Sukses menciptakan perusahaan pengelola hutan tanaman yang berkualitas tinggi, produktif, memiliki keunggulan kompetitif yang dikelola secara profesional dengan budaya perbaikan secara terus menerus (*Continual Improvement*) yang berdasarkan pada prinsip kelestarian (*Sustainability*), keuntungan (*Profitability*), dan kesejahteraan (*Prosperity*) yang menjadi pilihan bagi pelanggan, karyawan, masyarakat maupun para pemangku kepentingan (*Stake Holder*) lainnya.

Sedangkan Misi PT. Wahana Lestari Makmur Sukses melakukan pengelolaan hutan secara lestari untuk berkembang bersama karyawan dan

masyarakat, ramah terhadap lingkungan untuk menjadi kontribusi positif yang berkesinambungan melalui:

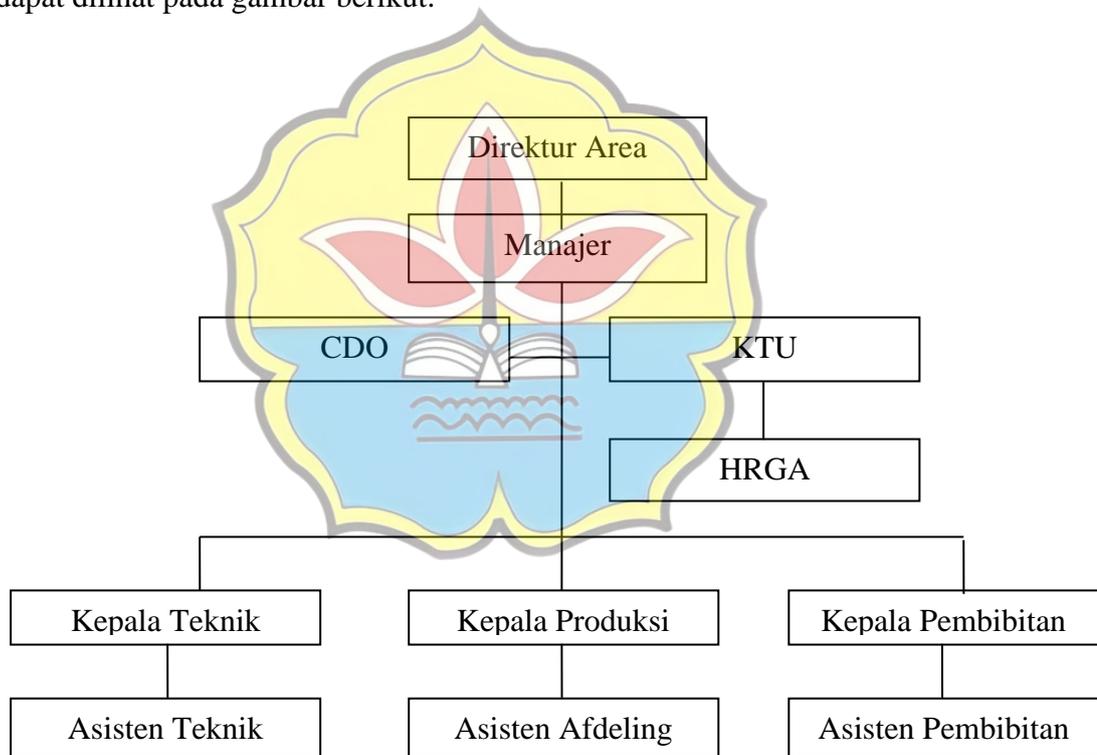
- 1) Komitmen meningkatkan kinerja operasional dan mengoptimalkan pemanfaatan hutan tanaman yang menguntungkan tanpa mengabaikan aspek lingkungan dan aspek sosial
- 2) Komitmen terhadap pemenuhan peraturan perundangan terkait lingkungan K3 maupun peraturan perundangan terkait operasional lainnya
- 3) Komitmen untuk melindungi pekerja dari kecelakaan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan aman melalui usaha pencegahan yang dikelola dengan baik dan berkesinambungan
- 4) Komitmen untuk memberi pelayanan baik untuk pelanggan
- 5) Komitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya pekerja secara professional
- 6) Komitmen untuk memberikan kontribusi positif bagi Masyarakat pada bidang social, budaya, ekonomi dan bidang lain yang dikelola melalui program SCR Perusahaan yang dikelola secara professional
- 7) Komitmen untuk terus menerus mengembangkan usaha-usaha perbaikan pada semua lini Perusahaan .

### **3.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses adalah berbentuk struktur organisasi garis (*line organization*) dimana dalam

struktur organisasi ini terdapat wewenang yang berhubungan langsung secara *vertikal* antara atasan dengan bawahan, dari pimpinan tertinggi sampai setiap orang berbeda pada jabatan terendah dan semua bawahan bertanggung jawab pada atasan masing-masing.

Dalam struktur organisasi tersebut menggambarkan kedudukan masing-masing dan batasan wewenang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Tata struktur organisasi PT. Wahana Lestari Makmur Sukses memberikan kejelasan mengenai batasan tanggung jawab dan wewenang dari jabatannya. Untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3. 1**  
**Bagan Struktur Organisasi PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Direktur Area

Direktur Area merupakan bagian yang pimpinan perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

2. Manajer

Manajer merupakan pimpinan, pelaksanaan dari rencana-rencana perusahaan yang dikelola, bertugas merencanakan, mengorganisasikan perusahaan dan pengawasan terhadap bawahan agar bekerja sesuai dengan yang direncanakan dan sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada diperusahaan.

3. Kepala Tata Usaha (KTU)

Kepala tata usaha bertugas sebagai penanggung jawab dibagian tata usaha atau administrasi baik keuangan, gudang maupun kepersonaliaan.

4. *Community Development Officer (CDO)*

*Community Development Officer (CDO)* adalah bertugas membantu administratur dalam tugas *Territorial* baik internal maupun eksternal, Pengamanan *asset* perusahaan baik yang bergerak maupun tidak bergerak, pengayoman internal terhadap karyawan dalam hal bahwa karyawan merasa memiliki perusahaan

5. Personalia/HRGA (*Human Resource General Affair*)

Personalia/HRGA (*Human Resource General Affair*) merupakan bagian yang bertugas untuk bertanggung jawab dalam sumber daya manusia untuk membuat kebutuhan *Planning* tenaga kerja, melaksanakan *Recruitmen* untuk

pemenuhan tenaga kerja, dan melaksanakan *training* untuk menciptakan tenaga kerja yang ahli dan handal dalam bidangnya.

6. Kepala Produksi

Kepala produksi bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan produksi dengan wilayah-wilayah kayu hutan tanaman yang telah ditentukan atau ditetapkan.

7. Asisten Afdeling

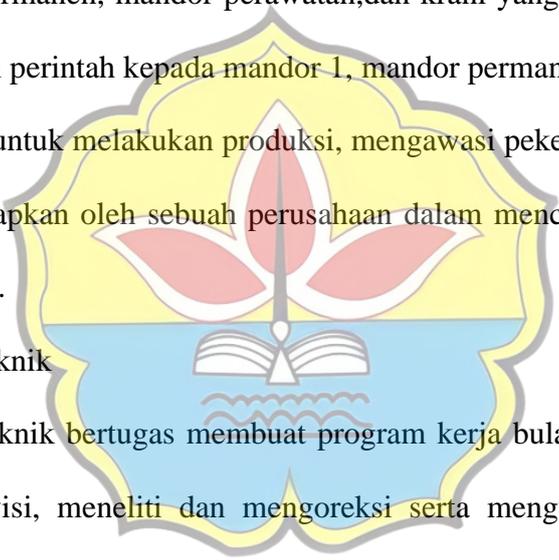
Asisten Afdeling merupakan pimpinan Afdeling yang membawahi mandor 1, mandor permanen, mandor perawatan, dan krani yang bertugas memberikan arahan dan perintah kepada mandor 1, mandor permanen, mandor perawatan dan krani untuk melakukan produksi, mengawasi pekerjaan dilapangan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

8. Kepala Teknik

Kepala Teknik bertugas membuat program kerja bulanan dan menjabarkan *Policy* divisi, meneliti dan mengoreksi serta mengusulkan proposal dan *Design* ke divisi teknik, analisis kerja dan membuat usulan perbaikan kerja.

9. Asisten Teknik

Asisten Teknik bertugas dan bertanggung jawab dalam bagian *Maintenance* Serta alat-alat berat dan transportasi dalam penggunaan alat yang diperuntukan untuk kebutuhan perusahaan. Mengawasi keluar masuk nya barang dan perbaikan alat-alat pada transportasi.



#### 10. Kepala Pembibitan

Kepala pembibitan bertugas bertanggung jawab dalam menjalankan proses pembibitan untuk menghasilkan kayu hutan tanaman yang berkualitas, melakukan proses *control* terhadap proses produksi, melakukan evaluasi terhadap proses produksi.

#### 11. Asisten Pembibitan

Asisten pembibitan dibawah naungan kepala pembibitan yang bertugas dan bertanggung jawab atas kegiatan pengolahan bibit tanaman kayu hutan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Karakteristik merupakan aspek yang terdapat disetiap responden yang bekerja di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, yaitu sebagai berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdasarkan Gender dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Perempuan	5	10
Laki – Laki	45	90
Jumlah	50	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan, hal ini dapat dipengaruhi oleh *job desk* pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan lebih banyak berada dilapangan untuk jenis kelamin laki-laki sedangkan untuk perempuan pekerjaan lebih sering berada dikantor.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Jumlah dan Persentase Responden Menurut Usia**

Usia	Jumlah	Persentase(%)
22 - 25	8	16
26 - 30	13	26
31 - 35	10	20
36 - 40	4	8
41 - 45	6	12
46 - 50	7	14
51 - 55	2	4
Jumlah	50	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terbanyak dengan rentang 26-30 tahun sebanyak 26%, sedangkan persentase terendah pada usia 51-55 tahun sebanyak 4%. Berdasarkan hasil survey menunjukkan responden rentan usia paling banyak terdapat pada rata-rata usia 35 tahun karena usia tersebut masuk kedalam usia yang produktif yang memiliki kinerja yang baik.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 3**  
**Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	14	28
Diploma	9	18
Sarjana	27	54
Jumlah	50	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan

diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan di atas dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir karyawan, pada sekolah menengah atas (SMA) sebesar 28%, pendidikan diploma sebesar 18%, dan pendidikan sarjana sebesar 54%. Pendidikan karyawan banyak terdapat pada pendidikan terakhir tingkat sarjana, upaya untuk bekerja harus memiliki syarat pendidikan perguruan tinggi.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Jumlah dan Persentase Responden Menurut Lama Bekerja**

Tahun	Jumlah	Persentase(%)
1 – 5	23	46
6 – 10	7	14
11 – 15	15	30
16 – 21	5	10
Jumlah	50	100

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan diketahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan, pada 1 – 5 tahun sebesar 46%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebesar 14%, lama bekerja 11 – 15 tahun sebesar 30%, dan lama bekerja 16 – 21 tahun sebesar 10%. rata-rata responden memiliki masa kerja rata-rata sebesar 8 Tahun.

## 4.2 Pengujian Angket Kuesioner

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas

dilakukan kepada 50 responden, sebagai syarat minimal untuk uji coba validitas. Nilai r hitung untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26.00. Nilai r tabel untuk n = 50 dan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) 0.05% adalah sebesar 0,273. Uji validitas ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected item – total correlation	r tabel	Keterangan
Keterampilan Kerja	1	0.655	>0.273	Valid
	2	0.774	>0.273	Valid
	3	0.315	>0.273	Valid
	4	0.562	>0.273	Valid
	5	0.645	>0.273	Valid
	6	0.699	>0.273	Valid
	7	0.382	>0.273	Valid
	8	0.381	>0.273	Valid
Lingkungan Kerja	1	0.762	>0.273	Valid
	2	0.892	>0.273	Valid
	3	0.585	>0.273	Valid
	4	0.716	>0.273	Valid
	5	0.441	>0.273	Valid
	6	0.512	>0.273	Valid
	7	0.445	>0.273	Valid
	8	0.301	>0.273	Valid
Produktivitas Kerja	1	0.337	>0.273	Valid
	2	0.492	>0.273	Valid
	3	0.337	>0.273	Valid
	4	0.544	>0.273	Valid
	5	0.546	>0.273	Valid
	6	0.613	>0.273	Valid
	7	0.326	>0.273	Valid
	8	0.390	>0.273	Valid
	9	0.285	>0.273	Valid
	10	0.544	>0.273	Valid
	11	0.548	>0.273	Valid
	12	0.542	>0.273	Valid

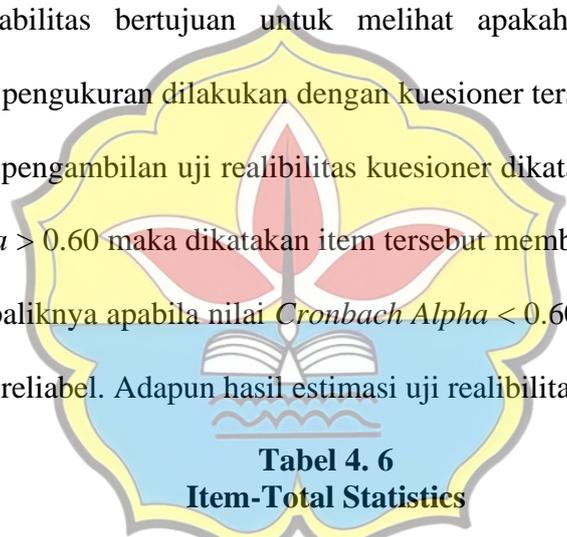
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan

kebutuhan informasi pada *Gratification Sought* yaitu harapan responden untuk mendapatkan informasi lengkap mengenai kelayakan data yang di ambil, sehingga seluruh butir pernyataan *Gratification Sought* pada kategori kebutuhan informasi adalah semua angket dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel 0.273 atau seluruh nilai signifikan tiap dimensi lebih kecil dari alfa 0,05 % maka data tersebut dinyatakan semua komponen dimensi pada variabel keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dikatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang, dasar pengambilan uji realibilitas kuesioner dikatakan realibel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0.60$  maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun hasil estimasi uji realibilitas sebagai berikut:



**Tabel 4. 6**  
**Item-Total Statistics**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ketentuan	Kesimpulan
Keterampilan Kerja	8	0.645	$> 0.60$	Realibel
Lingkungan Kerja	8	0.732	$> 0.60$	Realibel
Produktivitas Kerja	12	0,668	$> 0.60$	Realibel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada setiap komponen pernyataan variabel keterampilan kerja sebesar 0.645, lingkungan kerja sebesar 0.732 dan produktivitas kerja sebesar 0.668 pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0.60 maka dikatakan item tersebut memberikan

tingkat reliabel yang cukup.

### 4.3 Analisis Dekskriptif Variabel

Hasil tanggapan pernyataan responden, jumlah item pernyataan setiap variabel keterampilan kerja adalah 8 item, lingkungan kerja adalah 8 item dan produktivitas kerja adalah 12 item yang dijelaskan yaitu:

#### 4.3.1 Keterampilan Kerja

Mengukur keterampilan kerja karyawan menggunakan beberapa indikator dari setiap item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Keterampilan Teknik

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keterampilan Teknik**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan	2	0	6	23	19	50	Tinggi
		2	0	18	92	95	207	
2	Merasa tidak nyaman jika pekerjaan belum diselesaikan	2	1	1	27	19	50	Tinggi
		2	2	3	108	95	210	
Total							417	
Rata-Rata							208.5	Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 skor sebesar 207 artinya karyawan telah melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 210 artinya karyawan merasa tidak nyaman jika pekerjaan belum diselesaikan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 208.5 artinya

indikator keterampilan teknik dinilai tinggi oleh karyawan.

## 2. Hubungan Manusia

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Manusia**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Dapat bekerja sama dengan baik	0	0	1	19	30	50	Sangat Tinggi
		0	0	3	76	150	229	
2	Dapat bekerja melebihi target	0	1	2	31	16	50	Sangat Tinggi
		0	2	6	124	80	212	
Total							441	
Rata-Rata							220.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 skor sebesar 229 artinya perusahaan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 212 artinya perusahaan mendorong kepada karyawan dapat bekerja melebihi target dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 220.5 artinya indikator hubungan manusia dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

## 3. Diagnostik

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Diagnostik**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Bekerja sebagai karyawan produksi membutuhkan keterampilan khusus	0	2	3	29	16	50	Tinggi
		0	4	9	116	80	209	
2	Setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi	1	0	1	25	23	50	Sangat
		1	0	3	100	115	219	Tinggi
Total							428	
Rata-Rata							214	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 skor sebesar 209 artinya perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sebagai karyawan produksi membutuhkan keterampilan khusus dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 219 artinya perusahaan memberikan setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 214 artinya indikator diagnostik dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

#### 4. Konseptual

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Konseptual**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Dapat mengontrol emosi dalam bekerja di kejar target	0	0	3	25	22	50	Sangat
		0	0	9	100	110	219	Tinggi
2	Dapat bekerja dibawah tekanan	1	0	3	18	28	50	Sangat
		1	0	9	72	140	222	Tinggi
Total							441	
Rata-Rata							220.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 skor sebesar 219 artinya perusahaan mendorong karyawan dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang di kejar target dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 222 artinya perusahaan mendorong karyawan dapat bekerja dibawah tekanan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 220.5 artinya indikator konseptual dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Hasil rekapan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap keterampilan kerja pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Keterampilan Kerja**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan	207	Tinggi
2	Merasa tidak nyaman jika pekerjaan belum diselesaikan	210	Tinggi
3	Dapat bekerja sama dengan baik	229	Sangat Tinggi
4	Dapat bekerja melebihi target	212	Sangat Tinggi
5	Bekerja sebagai karyawan produksi membutuhkan keterampilan khusus	209	Tinggi
6	Setiap pekerjaan diperlukan tanggung jawab tinggi	219	Sangat Tinggi
7	Dapat mengontrol emosi bekerja yang kejar target	219	Sangat Tinggi
8	Dapat bekerja dibawah tekanan	222	Sangat Tinggi
Total		1727	
Rata-Rata		215.8	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 rata-rata skor sebesar 215.8 artinya variabel keterampilan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan keterampilan kerja yaitu dapat bekerja sama dengan baik dengan skor sebesar 229 dan pernyataan terendah yang berkaitan dengan keterampilan kerja yaitu melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan dengan skor sebesar 207. Rekapitulasi rata-rata skor untuk masing-masing indikator keterampilan kerja

pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Jawaban Indikator Keterampilan Kerja**

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Keterampilan Teknik	208.5	Tinggi
2	Hubungan Manusia	220.5	Sangat Tinggi
3	Diagnostik	214	Sangat Tinggi
4	Konseptual	220.5	Sangat Tinggi
Jumlah		863.5	
Rata-rata		215.8	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui indikator dari keterampilan kerja bahwa karyawan menempatkan indikator hubungan manusia dan konseptual sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 220.5 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan indikator yang terendah yaitu keterampilan teknik dengan skor rata-rata sebesar 208.5 dengan kategori tinggi. Variabel keterampilan kerja dinilai sangat tinggi karena mencapai skor rata-rata sebesar 215.8, sehingga membuktikan bahwa keterampilan kerja karyawan sudah optimal di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

#### **4.3.2 Lingkungan Kerja**

Mengukur lingkungan kerja karyawan menggunakan beberapa indikator dari setiap item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Suasana Kerja**

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	1	1	3	25	20	50	Sangat Tinggi
		1	2	9	100	100	212	
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	2	1	4	11	32	50	Sangat Tinggi
		2	2	12	44	160	220	
3	Temperatur di tempat kerja sudah baik	1	1	6	24	18	50	Tinggi
		1	2	18	96	90	207	
Total							639	
Rata-Rata							213	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 skor sebesar 212 artinya karyawan telah merasa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 220 artinya karyawan merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 207 artinya karyawan merasa temperatur di tempat kerja sudah baik dinilai tinggi oleh karyawan Rata-rata skor sebesar 213 artinya indikator suasana kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

## 2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	2	0	8	11	29	50	Sangat Tinggi
		2	0	24	44	145	215	
2	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0	4	4	22	20	50	Tinggi
		0	8	12	88	100	208	
3	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0	1	4	14	31	50	Sangat Tinggi
		0	2	12	56	155	225	
Total							648	
Rata-Rata							216	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 skor sebesar 215 artinya hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 208 artinya komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 225 artinya perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 216 artinya indikator hubungan dengan rekan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

### 3. Fasilitas kerja

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	2	1	4	18	25	50	Sangat Tinggi
		2	2	12	72	125	213	
2	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0	1	3	17	29	50	Sangat Tinggi
		0	2	9	68	145	224	
Total							437	
Rata-Rata							218.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 skor sebesar 213 artinya perusahaan kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 224 artinya perusahaan memberikan keamanan di tempat kerja sudah baik dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 218.5 artinya indikator fasilitas kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Hasil rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap lingkungan kerja pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	212	Sangat Tinggi
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	220	Sangat Tinggi
3	Temperatur di tempat kerja sudah baik	207	Tinggi
4	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	215	Sangat Tinggi
5	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	208	Tinggi
6	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	225	Sangat Tinggi
7	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	213	Sangat Tinggi
8	Keamanan di tempat kerja sudah baik	224	Sangat Tinggi
Total		1724	
Rata-Rata		215.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 rata-rata skor sebesar 215.5 artinya variabel lingkungan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya dengan skor sebesar 225 dan pernyataan terendah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu temperatur di tempat kerja sudah baik dengan skor sebesar 207. Rekapitulasi rata-rata skor untuk masing-masing indikator lingkungan kerja pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Jawaban Indikator Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Suasana Kerja	213	Sangat Tinggi
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	216	Sangat Tinggi
3	Fasilitas Kerja	218,5	Sangat Tinggi
	Jumlah	647,5	
	Rata-rata	215,5	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui indikator dari lingkungan kerja bahwa karyawan menempatkan indikator fasilitas kerja sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 218.5 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan indikator yang terendah yaitu suasana kerja dengan skor rata-rata sebesar 213 dengan kategori sangat tinggi. Variabel lingkungan kerja dinilai sangat tinggi karena mencapai skor rata-rata sebesar 215.5, sehingga membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan sudah optimal di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

### 4.3.3 Produktivitas Kerja

Mengukur produktivitas kerja karyawan menggunakan beberapa indikator

dari setiap item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Kemampuan

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Kemampuan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	7	20	22	50	Sangat Tinggi
		0	2	21	80	110	213	
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan	0	1	7	17	25	50	Sangat Tinggi
		0	2	21	68	125	216	
Total							429	
Rata-Rata							214.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 skor sebesar 213 artinya menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 216 artinya kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 214.5 artinya indikator kemampuan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Meningkatkan hasil yang dicapai**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan	0	1	11	18	20	50	Tinggi
		0	2	33	72	100	207	
2	Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0	1	11	7	31	50	Sangat Tinggi
		0	2	33	28	155	218	
Total							425	
Rata-Rata							212.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 skor sebesar 207 artinya kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 218 artinya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 212.5 artinya indikator meningkatkan hasil yang dicapai dinilai tinggi oleh karyawan.

### 3. Semangat Kerja

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Semangat Kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	3	7	18	22	50	Tinggi
		0	6	21	72	110	209	
2	Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani	0	1	10	17	22	50	Tinggi
		0	2	30	68	110	210	
Total							419	
Rata-Rata							209.5	Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 skor sebesar 209 artinya karyawan teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 210 artinya karyawan terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 209.5 artinya indikator semangat kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

#### 4. Pengembangan Diri

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Pengembangan Diri**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan	0	0	11	23	16	50	Tinggi
		0	0	33	92	80	205	
2	Tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab	0	0	8	26	16	50	Tinggi
		0	0	24	104	80	208	
Total							413	
Rata-Rata							206.5	Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 skor sebesar 205 artinya karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 208 artinya Karyawan tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 206.5 artinya indikator pengembangan diri dinilai tinggi oleh karyawan.

#### 5. Mutu

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Mutu**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0	0	10	18	22	50	Sangat Tinggi
		0	0	30	72	110	212	
2	Berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan	0	4	7	13	26	50	Sangat Tinggi
		0	8	21	52	130	211	
Total							423	
Rata-Rata							211.5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 skor sebesar 212 artinya Karyawan memiliki mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 211 artinya karyawan Berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 211.5 artinya indikator mutu dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

#### 6. Efisiensi

Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa tabulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Efisiensi**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	1	10	16	23	50	Sangat Tinggi
		0	2	30	64	115	211	
2	Masuk kerja sesuai dengan peraturan Perusahaan	0	3	11	21	15	50	Tinggi
		0	6	33	84	75	198	
Total							409	
Rata-Rata							204.5	Tinggi

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 skor sebesar 211 artinya karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 198 artinya karyawan Masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 204.5 artinya indikator efisiensi dinilai tinggi oleh karyawan. Hasil rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Total	Kategori
1	Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	213	Sangat Tinggi
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan	216	Sangat Tinggi
3	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan	207	Tinggi
4	Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	218	Sangat Tinggi
5	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	209	Tinggi
6	Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani.	210	Tinggi
7	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan	205	Tinggi
8	Tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab	208	Tinggi
9	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	212	Sangat Tinggi
10	Berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan.	211	Sangat Tinggi
11	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	211	Sangat Tinggi
12	Masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	198	Tinggi
Jumlah		2518	
Rata – Rata		209.8	Tinggi

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 rata-rata skor sebesar 209.8 artinya variabel produktivitas kerja karyawan dinilai tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan skor sebesar 218 dan pernyataan terendah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan dengan skor sebesar 205. Rekapitulasi rata-rata skor untuk masing-masing indikator produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses sebagai berikut:

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Jawaban Indikator Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Kemampuan	214.5	Sangat Tinggi
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	212.5	Sangat Tinggi
3	Semangat Kerja	209.5	Tinggi
4	Pengembangan diri	206.5	Tinggi
5	Mutu	211.5	Sangat Tinggi
6	Efisien	204.5	Tinggi
Jumlah		1259	
Rata-rata		209.8	Tinggi

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui indikator dari produktivitas kerja karyawan bahwa karyawan menempatkan indikator kemampuan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 214.5 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan indikator yang terendah yaitu efisien dengan skor rata-rata sebesar 204.5 dengan kategori tinggi. Variabel produktivitas kerja karyawan dinilai tinggi karena mencapai skor rata-rata sebesar 209.8 sehingga membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan sudah optimal di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil regresi linier berganda agar dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik bila memenuhi beberapa asumsi klasik. Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi, adalah sebagai berikut

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar Dari 0,05%. Adapun hasil dari pengujian normalitas hasil kuesioner penelitian sebagai berikut:

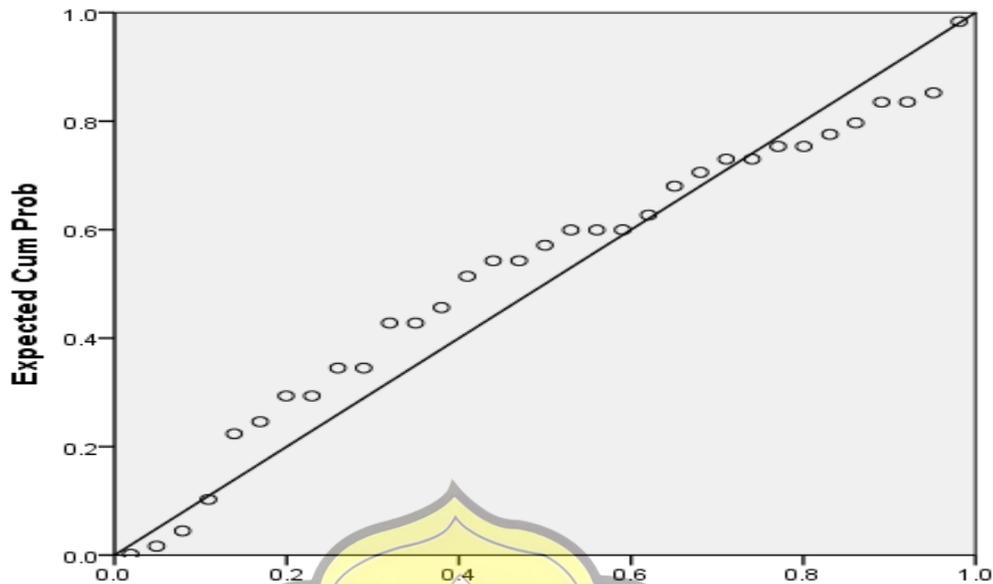
**Tabel 4. 26**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36474373
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.088
	Negative	-.166
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Maka nilai *Asymp Sig* 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain pengujian menggunakan non parametrik *Kolmogorov Smirnov*, pengujian normalitas juga

bisa dilihat dengan menggunakan pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan jalan melihat grafik histogram Normal P-P-plot sebagai berikut:



**Gambar 4. 1**  
**Grafik Histogram Normal P-P-plot**

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas uji normalitas dengan menggunakan grafik PP Plots. Suatu data akan terdistribusi normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik PP Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan pengamatan. Dari grafik terlihat bahwa nilai Plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Plot PP jika kita lihat lebih jauh terlihat bahwa nilai PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data laba bersih adalah normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari

multikolinieritas atau tidak boleh terjadi multikolinierita, maka hasil estimasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 27 VIFa**

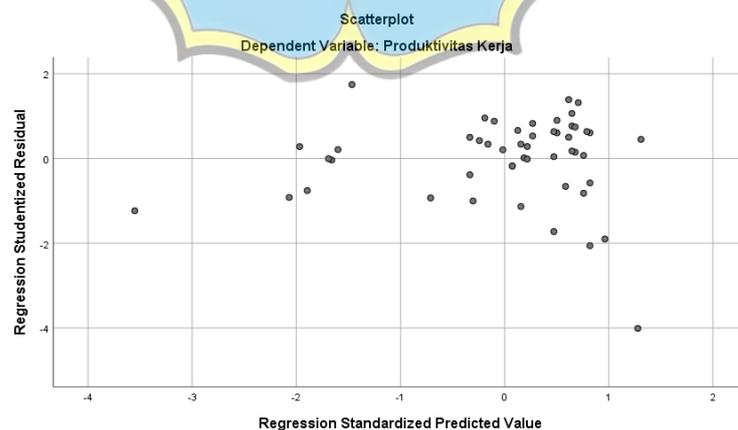
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keterampilan Kerja	0.832	1.202
Lingkungan Kerja	0.832	1.202

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 Hasil uji multikolinieritas di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel independen keterampilan kerja dan lingkungan kerja sebesar 1.202 menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.3 Uji Heterokedasitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari heteroskedastisitas atau tidak boleh terjadi heteroskedastisitas, maka estimasi sebagai berikut:



**Gambar 4. 2  
Scatter Plot**

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola tertentu dan titik – titik data menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.4.4 Uji Autokorelasi

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari Autokorelasi atau tidak boleh terjadi Autokorelasi, maka estimasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 28 Durbin-Watson**

Durbin-Watson	dL	dU
1.986	1.462	1.628

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Keterangan :

Karena :  $2 \cdot dL < dw < 2 + dU$  :  $0.538 < 1.986 < 3.628$

Kesimpulan Tidak Terdapat Auto Korelasi

Berdasarkan Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1.986 ini berarti dengan melihat kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai berada diantara -2 dan +2 atau ( $0.538 < 1.986 < 3.628$ ). Maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.5 Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil estimasi regresi linier sederhana :

**Tabel 4. 29**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.861	5.744		2.762	.008
	Keterampilan Kerja	.452	.170	.310	2.662	.011
	Lingkungan Kerja	.548	.129	.496	4.251	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 hasil penelitian diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = 15.861 + 0.452 X_1 + 0.548 X_2$$

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien konstanta sebesar 15.861 artinya jika keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki konstanta sama dengan nol atau tetap maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses sebesar 15.861 satuan. Nilai koefisien variabel keterampilan kerja sebesar 0.452 artinya, jika variabel keterampilan kerja karyawan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat sebesar 0.452 satuan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.548 artinya, jika variabel lingkungan kerja karyawan meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat sebesar 0.548 satuan.

#### 4.5.1 Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi yaitu besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 4. 30**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 <sup>a</sup>	.668	.646	3.43559	1.986

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja

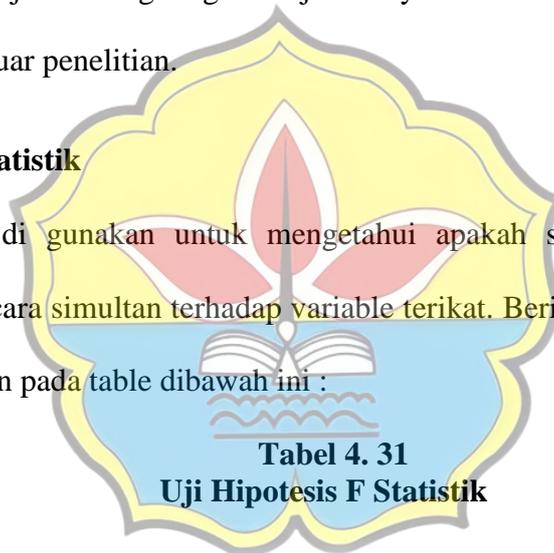
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.668 atau sebesar 66.80% produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja sisanya sebesar 33.20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### 4.5.2 Uji F Statistik

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat. Berikut merupakan hasil uji F yang di sajikan pada table dibawah ini :



**Tabel 4. 31**  
**Uji Hipotesis F Statistik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.766	2	244.383	20.705	.000 <sup>b</sup>
	Residual	554.754	47	11.803		
	Total	1043.520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa uji hipotesis F Statistik dengan bantuan perhitungan dari SPSS terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 <

0,05 Artinya bahwa semua variabel independen yaitu keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

### 4.5.3 Uji t Statistik

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variable (X) terhadap variable (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variable (X) terhadap (Y). hasil pengujian uji t dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4. 32**  
**Uji Hipotesis t Statistik**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.861	5.744		2.762	.008
	Keterampilan Kerja	.452	.170	.310	2.662	.011
	Lingkungan Kerja	.548	.129	.496	4.251	.000

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses karena nilai signifikan sebesar  $0.011 < 0.05$ . artinya keterampilan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Nilai variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **4.6 Analisis dan Pembahasan**

### **4.6.1 Analisis Keterampilan Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari**

#### **Makmur Sukses**

Rata-rata skor sebesar 215.8 artinya variabel keterampilan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan dapat bekerja sama dengan baik dengan skor sebesar 229 dan pernyataan terendah berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan dengan skor sebesar 207. Karyawan menempatkan indikator Hubungan Manusia dan Konseptual sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor 220.5 dan Keterampilan Teknik yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 208.5.

### **4.6.2 Analisis Lingkungan Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Rata-rata skor sebesar 215.5 artinya variabel lingkungan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya dengan skor sebesar 225 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Temperatur di tempat kerja sudah baik dengan skor sebesar 207. Karyawan menempatkan indikator Fasilitas Kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor 218.5 dan Suasana Kerja yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 213.

#### **4.6.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Rata-rata skor sebesar 209.8 artinya variabel produktivitas kerja karyawan dinilai tinggi oleh karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Karyawan Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan skor sebesar 218 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan dengan skor sebesar 205. Karyawan menempatkan indikator Kemampuan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor 215.5 dan Efisien yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 204,5.

#### **4.6.4 Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Nilai konstanta sebesar 15.861 memberikan arti bahwa jika variabel keterampilan kerja bernilai 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan bernilai 15.861. selanjutnya dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, terdapat nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0,452. Jika nilai koefisien keterampilan kerja apabila terjadi perubahan pada variabel keterampilan kerja akan menyebabkan perubahan searah pada variabel produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0.452 artinya apabila tingkat keterampilan kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat 1% maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 45.20%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini

dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ( $2.662 > 2.010$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,011 < 0,05$ . Keterampilan kerja mampu menjelaskan variabel keterampilan kerja sebesar 66.80% dan sisanya sebesar 33.20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.6.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses**

Nilai konstanta sebesar 15.861 memberikan arti bahwa jika variabel lingkungan kerja bernilai 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan bernilai 15.861. selanjutnya dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, terdapat nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0,548. Jika nilai koefisien lingkungan kerja apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan searah pada variabel produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0.548 artinya apabila tingkat lingkungan kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat 1% maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 54.80%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ( $4.251 > 2.010$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja sebesar 66.80%

dan sisanya sebesar 33.20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Wahana Lestari Makmur maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor rata-rata jawaban sebesar 215.8 artinya keterampilan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan, Skor rata-rata jawaban responden sebesar 215.5 artinya lingkungan kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 209.8 artinya produktivitas kerja dinilai tinggi oleh karyawan.
2. Nilai F statistik dengan F tabel sebesar  $20.705 > 2.80$  atau memiliki prob sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur.
3. Nilai t statistik dengan t tabel sebesar  $2,662 > 2.010$  atau memiliki prob sebesar  $0.011 < 0.05$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima, artinya keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur, dan nilai t statistik dengan t tabel sebesar  $4.251 > 2.010$  atau memiliki prob sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di pada PT. Wahana Lestari Makmur. Produktivitas kerja karyawan mampu menjelaskan variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja sebesar

66.80%, dan sisanya sebesar 33.20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## 5.2 Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. PT. Wahana Lestari Makmur Sukses memiliki keterampilan kerja dengan baik, untuk itu kedepannya diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar benar-benar lebih produktif setiap individu. Keterampilan kerja menjadi tolak ukur dalam kemajuan perusahaan dalam menghasilkan produk terbaik, apabila keterampilan kerja yang diterapkan baik maka akan berdampak positif untuk perusahaan, hal yang perlu ditingkatkan lagi dari indikator keterampilan kerja yaitu keterampilan teknik.
2. PT. Wahana Lestari Makmur Sukses memiliki lingkungan kerja dengan baik, untuk itu kedepannya diharapkan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan fasilitas – fasilitas yang lebih memadai dan modern agar terciptanya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi tolak ukur dalam kenyamanan karyawan untuk bekerja agar lebih optimal, apabila lingkungan kerja yang diterapkan baik maka akan berdampak positif untuk perusahaan, hal yang perlu ditingkatkan lagi dari indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja.
3. Produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses harus ditingkatkan lagi, demi tercapainya produktivitas yang berkualitas yang berkontribusi untuk perusahaan, indikator produktivitas kerja yang perlu

ditingkatkan adalah efisien dan pengembangan diri karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan sedangkan kemampuan karyawan yang baik perlu optimalkan kembali.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Sayuti. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Amirullah dan Budiyono, Haris, 2014, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014, *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah*, Jakarta: McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat.
- Basuki dan Susilowati. 2015, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gordon, Davis, 2010. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Bagian I. Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar. 2020. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Solihin. 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Ibon Hamongan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman, 2015, Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Industri Karet Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, No. 2. (1).1-10.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Mangkunegara, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy, 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Nuraini. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam
- Nitisemito, 2019, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2019, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman, Simanjuntak, J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Rahardjo, Daniel Adi 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge 2019. *Organizational Behavior Seventeenth Edition* , England: Pearson Education Limited. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan kedua, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: CV.Afabeta:
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Terry, George dan Leslie W.Rue. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2019. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wiwin Wiranti, 2016, Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun, *Jurnal Ekonomi*. No.1 (2). 1-10.

## **LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**



## KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu  
Karyawan PT. WAHANA LESTARI MAKMUR SUKSES  
di-

Tempat

Saya merupakan Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin” Penelitian ini adalah syarat untuk kelulusan di jenjang Pendidikan Strata Studi (S1).

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Marjiyanti Lestari

NIM : 1900861201194

Judul : “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin”

Berkaitan dengan hal ini, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I sangat saya harapkan demi terselesaikannya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiannya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, dengan rasa hormat saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Marjiyanti Lestari

### **Petunjuk Pengisian Identitas Responden**

1. Ceklis (✓) pertanyaan identitas berikut ini dengan benar.
2. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

No. Responden : (tidak diisi)

1. Jenis Kelamin : Laki-laki  
Perempuan

2. Usia : Tahun

3. Pendidikan Terakhir : SMA atau sederajat  
D3  
S1  
S2

4. Lama Masa Kerja : Tahun

### **PETUNJUK PENGISIAN PERNYATAAN**

1. Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang menurut anda benar.
2. Pilihan Jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
3. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

## KUESIONER PENELITIAN

### 1. Keterampilan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Keterampilan Teknik</b>						
1.	Melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan					
2.	Merasa tidak nyaman jika pekerjaan belum diselesaikan					
<b>Hubungan Manusia</b>						
3.	Dapat bekerja sama dengan baik					
4.	Dapat bekerja melebihi target					
<b>Diagnostik</b>						
5.	Bekerja sebagai karyawan produksi membutuhkan keterampilan khusus					
6.	Setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang tinggi					
<b>Konseptual</b>						
7.	Dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang di kejar target					
8.	Dapat bekerja dibawah tekanan					

### 2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Suasana kerja</b>						
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
3.	Temperatur di tempat kerja sudah baik					
<b>Hubungan dengan rekan kerja</b>						
4.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
5.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
6.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya					

Fasilitas kerja						
7.	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.					
8.	Keamanan di tempat kerja sudah baik					

### 3. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kemampuan</b>						
1.	Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan					
<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b>						
3.	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar Perusahaan					
4.	Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
<b>Semangat kerja</b>						
5.	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
6.	Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani.					
<b>Pengembangan diri</b>						
7.	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan					
8.	Tidak pernah mengeluh terhadap beban yang menjadi tanggung jawab					
<b>Mutu</b>						
9.	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
10.	Berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang dilakukan.					
<b>Efisiensi</b>						
11.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
12.	Masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					

**TERIMA KASIH**

**LAMPIRAN 2. KONVERSI DATA SKALA ORDINAL KE  
SKALA INTERVAL DENGAN METODE MSI (*METHOD  
SUCCESIVE INTERVAL*)**



Responden	Keterampilan Kerja								X1
	KT		HM		D		K		
1	4.19	2.54	3.88	2.78	3.25	1.99	2.61	2.61	23.85
2	4.19	2.07	2.70	2.14	3.25	2.76	2.61	1.00	20.72
3	4.19	2.54	2.70	2.14	2.00	3.89	3.90	1.00	22.37
4	1.00	1.00	1.00	2.78	3.25	3.89	3.90	2.61	19.44
5	4.19	3.71	1.85	2.14	3.25	2.76	3.90	2.61	24.41
6	2.94	3.71	2.70	3.82	3.25	2.76	2.61	1.00	22.79
7	2.94	3.71	2.70	3.82	3.25	2.76	2.61	2.61	24.40
8	2.94	3.71	2.70	3.82	3.25	2.76	2.61	1.00	22.79
9	2.94	3.71	2.70	3.82	3.25	2.76	2.61	2.61	24.40
10	4.19	2.54	2.70	2.78	2.00	1.99	1.81	2.61	20.62
11	4.19	3.71	3.88	1.00	2.00	1.55	3.90	2.61	22.84
12	4.19	3.71	3.88	3.82	3.25	3.89	3.90	1.00	27.64
13	2.94	3.71	2.70	1.69	3.25	1.99	2.61	2.61	21.50
14	2.94	3.71	2.70	1.69	3.25	1.99	2.61	2.61	21.50
15	4.19	3.71	1.85	2.14	3.25	2.76	3.90	1.00	22.80
16	1.89	1.72	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	9.61
17	1.89	1.72	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	9.61
18	1.89	1.00	1.85	1.69	1.00	1.00	1.54	2.61	12.59
19	1.89	1.72	1.00	1.00	1.00	1.99	2.61	2.61	13.82
20	4.19	3.71	3.88	2.78	3.25	3.89	3.90	1.00	26.60
21	2.94	3.71	3.88	3.82	3.25	2.76	3.90	1.00	25.26
22	2.94	3.71	1.85	3.82	3.25	3.89	3.90	1.00	24.36
23	2.94	3.71	1.85	3.82	3.25	3.89	3.90	2.61	25.97
24	2.94	2.54	2.70	3.82	2.00	3.89	2.61	2.61	23.11
25	2.94	2.54	2.70	2.78	2.00	2.76	2.61	2.61	20.95
26	2.94	2.54	2.70	2.78	2.00	2.76	2.61	2.61	20.95
27	4.19	3.71	3.88	2.78	3.25	3.89	3.90	1.00	26.60
28	4.19	3.71	3.88	2.14	3.25	3.89	3.90	2.61	27.58
29	4.19	3.71	3.88	2.78	3.25	3.89	3.90	2.61	28.21
30	4.19	3.71	3.88	2.78	3.25	3.89	3.90	2.61	28.21
31	4.19	2.54	2.70	3.82	3.25	2.76	2.61	2.61	24.48
32	2.30	2.07	1.85	2.14	1.56	1.99	1.81	2.61	16.33
33	2.94	2.54	2.70	2.78	2.00	2.76	2.61	1.00	19.33
34	3.24	3.04	2.89	2.77	2.40	3.12	3.04	2.15	22.65
35	3.24	3.05	2.90	2.78	2.38	3.14	3.04	2.16	22.69
36	3.24	3.05	2.92	2.78	2.37	3.16	3.04	2.17	22.73
37	3.24	3.05	2.93	2.79	2.35	3.18	3.05	2.18	22.77
38	3.24	3.06	2.94	2.80	2.34	3.20	3.05	2.19	22.81
39	3.23	3.06	2.96	2.80	2.32	3.22	3.05	2.20	22.85

<b>40</b>	3.23	3.06	2.97	2.81	2.31	3.24	3.05	2.21	22.89
<b>41</b>	3.23	3.07	2.98	2.81	2.29	3.26	3.06	2.22	22.93
<b>42</b>	3.23	3.07	3.00	2.82	2.28	3.27	3.06	2.23	22.96
<b>43</b>	3.23	3.07	3.01	2.83	2.26	3.29	3.06	2.24	23.00
<b>44</b>	3.23	3.08	3.02	2.83	2.25	3.31	3.07	2.25	23.04
<b>45</b>	3.23	3.08	3.04	2.84	2.23	3.33	3.07	2.26	23.08
<b>46</b>	3.23	3.08	3.05	2.85	2.22	3.35	3.07	2.27	23.12
<b>47</b>	3.22	3.09	3.06	2.85	2.20	3.37	3.08	2.28	23.16
<b>48</b>	3.22	3.09	3.08	2.86	2.18	3.39	3.08	2.29	23.20
<b>49</b>	3.22	3.10	3.09	2.87	2.17	3.41	3.08	2.30	23.24
<b>50</b>	3.22	3.10	3.10	2.87	2.15	3.43	3.09	2.31	23.28



Responden	Lingkungan Kerja								X2
	SK			HK			FK		
1	3.07	3.75	4.01	3.85	2.02	1.00	1.38	0.93	20.01
2	3.07	2.62	4.01	3.85	2.02	2.10	2.26	2.07	22.00
3	3.07	3.75	4.01	3.85	2.02	2.10	2.11	1.82	22.74
4	4.24	3.75	4.01	3.85	1.00	1.00	0.51	1.19	19.56
5	3.07	1.85	4.01	3.85	3.28	3.25	3.72	3.87	26.90
6	4.24	2.62	2.86	3.85	3.28	3.25	3.15	3.09	26.35
7	4.24	2.62	4.01	3.85	1.00	2.10	1.40	0.95	20.18
8	4.24	2.62	1.98	2.52	1.00	2.10	0.91	0.48	15.85
9	4.24	2.62	1.98	2.52	2.02	3.25	2.15	1.97	20.75
10	2.35	2.62	2.86	2.52	3.28	2.10	2.66	2.67	21.06
11	4.24	2.62	2.86	3.85	2.02	1.00	1.06	0.58	18.23
12	4.24	3.75	2.86	2.52	3.28	1.00	1.14	0.63	19.43
13	2.35	1.85	1.98	2.52	1.00	2.10	1.64	1.55	14.99
14	2.35	1.85	2.86	3.85	3.28	3.25	3.89	4.17	25.49
15	3.07	1.85	4.01	3.85	2.02	1.00	1.63	1.35	18.78
16	1.80	1.00	2.86	3.85	3.28	3.25	4.18	4.61	24.84
17	1.80	1.00	4.01	3.85	1.00	2.10	2.43	2.47	18.66
18	1.00	1.00	4.01	3.85	2.02	2.10	3.17	3.41	20.56
19	1.80	1.00	1.98	2.52	3.28	2.10	3.00	3.25	18.93
20	4.24	3.75	4.01	3.85	3.28	3.25	3.08	2.89	28.35
21	4.24	3.75	2.86	3.85	3.28	2.10	2.23	1.91	24.23
22	3.07	3.75	2.86	2.52	3.28	3.25	3.04	3.01	24.78
23	3.07	3.75	1.98	2.52	3.28	3.25	2.98	2.98	23.81
24	3.07	3.75	2.86	2.52	3.28	3.25	3.04	3.01	24.78
25	3.07	2.62	1.00	1.00	2.02	3.25	2.07	2.04	17.07
26	3.07	2.62	1.00	1.00	2.02	1.00	0.57	0.22	11.50
27	4.24	2.62	1.98	1.73	3.28	3.25	2.53	2.43	22.06
28	4.24	1.85	1.98	1.54	3.28	1.00	1.08	0.73	15.69
29	4.24	2.62	2.86	2.52	3.28	1.00	1.30	0.88	18.70
30	4.24	3.75	2.86	2.52	3.28	1.00	1.14	0.63	19.43
31	3.07	3.75	2.86	2.52	3.28	2.10	2.27	2.08	21.93
32	2.35	1.85	4.01	2.52	2.02	2.10	2.25	2.19	19.29
33	3.07	2.62	4.01	2.52	3.28	3.25	3.26	3.30	25.32
34	3.18	2.65	2.45	2.01	3.22	2.33	2.34	2.25	20.43
35	3.18	2.65	2.42	1.95	3.25	2.34	2.35	2.27	20.40
36	3.17	2.65	2.39	1.90	3.29	2.34	2.35	2.28	20.37
37	3.17	2.64	2.36	1.84	3.33	2.35	2.36	2.29	20.34
38	3.16	2.64	2.33	1.78	3.37	2.36	2.37	2.30	20.31
39	3.16	2.64	2.30	1.72	3.41	2.36	2.38	2.31	20.29

<b>40</b>	3.15	2.64	2.27	1.67	3.45	2.37	2.38	2.32	20.26
<b>41</b>	3.15	2.64	2.24	1.61	3.49	2.38	2.39	2.33	20.23
<b>42</b>	3.14	2.64	2.21	1.55	3.53	2.38	2.40	2.35	20.20
<b>43</b>	3.14	2.64	2.17	1.50	3.57	2.39	2.40	2.36	20.17
<b>44</b>	3.13	2.64	2.14	1.44	3.61	2.40	2.41	2.37	20.14
<b>45</b>	3.13	2.64	2.11	1.38	3.65	2.40	2.42	2.38	20.11
<b>46</b>	3.12	2.64	2.08	1.32	3.69	2.41	2.43	2.39	20.08
<b>47</b>	3.12	2.64	2.05	1.27	3.72	2.42	2.43	2.40	20.05
<b>48</b>	3.11	2.64	2.02	1.21	3.76	2.42	2.44	2.41	20.02
<b>49</b>	3.11	2.63	1.99	1.15	3.80	2.43	2.45	2.43	19.99
<b>50</b>	3.10	2.63	1.96	1.10	3.84	2.44	2.45	2.44	19.96



Responden	Produktivitas Kerja												Y
	KM		MHC		SSK		PD		MT		EF		
1	1.92	3.57	3.02	1.92	2.60	1.80	4.09	2.42	1.00	2.96	2.33	2.29	29.92
2	2.93	3.57	4.30	3.62	3.83	2.68	4.09	2.42	1.00	2.96	2.24	2.08	35.71
3	4.30	3.57	2.08	3.62	3.83	3.99	4.09	1.00	3.19	1.00	1.86	1.64	34.16
4	1.00	1.00	1.00	1.00	3.83	3.99	4.09	3.84	3.19	2.96	4.47	4.82	35.19
5	2.93	3.57	3.02	1.92	3.83	3.99	4.09	3.84	3.19	2.96	3.61	3.66	40.61
6	2.93	2.32	3.02	3.62	2.60	3.99	4.09	2.42	2.01	1.00	2.14	2.02	32.15
7	2.93	2.32	3.02	3.62	3.83	3.99	4.09	3.84	3.19	2.96	3.78	3.85	41.40
8	2.93	2.32	3.02	3.62	1.76	3.99	2.91	2.42	3.19	2.96	3.03	3.05	35.17
9	2.93	2.32	3.02	3.62	1.76	3.99	2.91	2.42	3.19	2.96	3.03	3.05	35.17
10	2.93	3.57	3.02	3.62	3.83	3.99	2.05	2.42	1.00	2.96	2.10	1.94	33.42
11	4.30	3.57	3.02	3.62	2.60	3.99	4.09	2.42	2.01	2.96	2.48	2.34	37.39
12	4.30	3.57	4.30	3.62	1.76	2.68	2.91	1.00	3.19	1.80	1.48	1.22	31.82
13	2.93	3.57	4.30	3.62	3.83	2.68	2.05	2.42	2.01	2.96	2.17	2.01	34.54
14	2.93	3.57	4.30	3.62	2.60	3.99	4.09	2.42	3.19	1.00	2.28	2.12	36.10
15	2.93	3.57	3.02	3.62	2.60	2.68	4.09	2.42	2.01	1.80	2.12	1.98	32.83
16	2.93	1.72	4.30	2.51	1.76	1.80	2.05	3.84	3.19	1.00	2.15	2.09	29.33
17	2.93	2.32	4.30	1.92	2.60	2.68	2.05	1.00	3.19	2.96	2.27	2.21	30.42
18	4.30	3.57	3.02	2.51	3.83	2.68	4.09	3.84	1.00	2.96	2.43	2.30	36.52
19	1.57	1.00	1.57	1.00	2.60	3.99	2.91	2.42	2.01	2.96	3.23	3.42	28.67
20	4.30	3.57	3.02	3.62	2.60	3.99	4.09	2.42	3.19	2.96	2.88	2.79	39.41
21	4.30	3.57	3.02	3.62	2.60	3.99	4.09	2.42	2.01	2.96	2.48	2.34	37.39
22	4.30	3.57	4.30	3.62	1.00	3.99	2.91	2.42	2.01	1.00	1.27	0.97	31.35
23	4.30	3.57	4.30	3.62	3.83	3.99	2.91	2.42	2.01	1.80	1.78	1.51	36.03
24	2.93	3.57	3.02	2.51	2.60	2.68	2.91	2.42	3.19	2.96	2.74	2.72	34.23
25	2.93	1.72	2.08	1.92	1.00	1.00	4.09	1.00	1.00	1.00	1.06	0.94	19.73
26	2.93	2.32	3.02	2.51	1.00	2.68	2.05	3.84	3.19	1.00	2.22	2.18	28.93
27	4.30	3.57	4.30	3.62	2.60	3.99	2.05	2.42	3.19	1.80	1.92	1.69	35.44
28	4.30	3.57	3.02	3.62	3.83	3.99	1.00	3.84	2.01	2.96	2.33	2.17	36.62
29	4.30	3.57	4.30	3.62	2.60	2.68	2.91	1.00	3.19	2.96	2.00	1.80	34.91
30	2.93	3.57	4.30	3.62	3.83	1.80	2.91	2.42	1.00	2.96	1.89	1.70	32.92
31	4.30	3.57	4.30	2.51	2.60	2.68	2.91	2.42	1.00	2.96	1.65	1.42	32.30
32	1.92	1.72	2.08	1.92	2.60	2.68	4.09	2.42	2.01	2.96	3.09	3.21	30.70
33	2.93	2.32	2.08	1.92	3.83	3.99	4.09	3.84	3.19	1.80	3.38	3.45	36.81
34	3.72	3.00	3.50	2.85	2.51	2.94	2.74	2.55	2.26	2.28	2.08	1.94	32.36
35	3.74	3.00	3.51	2.84	2.50	2.92	2.71	2.55	2.25	2.28	2.06	1.91	32.27
36	3.77	3.01	3.52	2.83	2.48	2.90	2.68	2.55	2.24	2.27	2.04	1.89	32.18
37	3.80	3.01	3.54	2.83	2.46	2.88	2.65	2.55	2.24	2.27	2.01	1.87	32.10
38	3.82	3.01	3.55	2.82	2.45	2.86	2.62	2.55	2.23	2.26	1.99	1.84	32.01

39	3.85	3.01	3.56	2.81	2.43	2.84	2.59	2.55	2.23	2.26	1.97	1.82	31.92
40	3.88	3.01	3.58	2.80	2.41	2.83	2.56	2.55	2.22	2.25	1.95	1.80	31.83
41	3.90	3.01	3.59	2.80	2.40	2.81	2.53	2.55	2.21	2.25	1.93	1.77	31.74
42	3.93	3.01	3.60	2.79	2.38	2.79	2.50	2.55	2.21	2.24	1.91	1.75	31.65
43	3.96	3.01	3.62	2.78	2.36	2.77	2.47	2.55	2.20	2.24	1.89	1.73	31.57
44	3.98	3.02	3.63	2.77	2.34	2.75	2.43	2.55	2.19	2.23	1.87	1.71	31.48
45	4.01	3.02	3.64	2.76	2.33	2.73	2.40	2.55	2.19	2.22	1.85	1.68	31.39
46	4.04	3.02	3.66	2.76	2.31	2.71	2.37	2.55	2.18	2.22	1.83	1.66	31.30
47	4.06	3.02	3.67	2.75	2.29	2.69	2.34	2.55	2.17	2.21	1.81	1.64	31.21
48	4.09	3.02	3.69	2.74	2.28	2.67	2.31	2.55	2.17	2.21	1.79	1.61	31.13
49	4.11	3.02	3.70	2.73	2.26	2.65	2.28	2.55	2.16	2.20	1.77	1.59	31.04
50	4.14	3.02	3.71	2.73	2.24	2.63	2.25	2.55	2.15	2.20	1.75	1.57	30.95



**LAMPIRAN 3. HASIL OLAH DATA SPSS 22**



## Validitas Keterampilan Kerja

		Correlations								Keterampilan Kerja
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
X11	Pearson Correlation	1	.795**	-.043	.223	.298*	.345*	.012	-.198	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.765	.120	.035	.014	.932	.167	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.795**	1	.092	.347*	.446**	.473**	.045	-.184	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.523	.014	.001	.001	.756	.201	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	-.043	.092	1	.367**	.094	.104	.125	-.037	.315*
	Sig. (2-tailed)	.765	.523		.009	.517	.474	.388	.800	.026
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.223	.347*	.367**	1	.401**	.290*	-.030	-.053	.562**
	Sig. (2-tailed)	.120	.014	.009		.004	.041	.834	.714	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.298*	.446**	.094	.401**	1	.570**	.027	-.107	.645**
	Sig. (2-tailed)	.035	.001	.517	.004		.000	.851	.461	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.345*	.473**	.104	.290*	.570**	1	.177	-.013	.699**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.474	.041	.000		.220	.929	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	.012	.045	.125	-.030	.027	.177	1	.458**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.932	.756	.388	.834	.851	.220		.001	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	-.198	-.184	-.037	-.053	-.107	-.013	.458**	1	.381
	Sig. (2-tailed)	.167	.201	.800	.714	.461	.929	.001		.008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	.655**	.774**	.315*	.562**	.645**	.699**	.382**	.381	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.006	.008	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations								
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	Lingkungan Kerja
X21	Pearson Correlation	1	.840**	.617**	.646**	.058	.169	.123	.044	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.689	.241	.395	.764	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X22	Pearson Correlation	.840**	1	.641**	.716**	.314*	.247	.201	.126	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.027	.083	.162	.384	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X23	Pearson Correlation	.617**	.641**	1	.584**	-.030	-.016	-.068	-.079	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.836	.911	.638	.583	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X24	Pearson Correlation	.646**	.716**	.584**	1	.059	.205	.084	-.091	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.685	.153	.564	.530	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X25	Pearson Correlation	.058	.314*	-.030	.059	1	.375**	.115	.233	.441**
	Sig. (2-tailed)	.689	.027	.836	.685		.007	.428	.104	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X26	Pearson Correlation	.169	.247	-.016	.205	.375**	1	.380**	.157	.512**
	Sig. (2-tailed)	.241	.083	.911	.153	.007		.006	.276	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X27	Pearson Correlation	.123	.201	-.068	.084	.115	.380**	1	.227	.445**
	Sig. (2-tailed)	.395	.162	.638	.564	.428	.006		.112	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X28	Pearson Correlation	.044	.126	-.079	-.091	.233	.157	.227	1	.301*
	Sig. (2-tailed)	.764	.384	.583	.530	.104	.276	.112		.034
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.762**	.892**	.585**	.716**	.441**	.512**	.445**	.301*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.034	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Validitas Produktivitas Kerja

		Correlations												Produktivitas Kerja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
Y1	Pearson Correlation	1	.491**	.384**	.389**	-.010	.107	-.082	-.080	-.242	-.131	.098	-.014	.337*
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.005	.945	.459	.571	.580	.090	.365	.498	.921	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.491**	1	.517**	.494**	.175	.272	-.056	-.172	-.228	-.040	.198	.048	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.223	.056	.700	.232	.111	.782	.167	.741	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.384**	.517**	1	.368**	.048	-.100	-.090	-.076	.042	-.089	.013	-.131	.337*
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.009	.743	.490	.535	.599	.772	.539	.926	.363	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.389**	.494**	.368**	1	.095	.256	-.025	.037	-.009	-.022	.326*	.070	.544**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.009		.510	.072	.865	.797	.948	.877	.021	.628	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	-.010	.175	.048	.095	1	.251	.158	.320*	-.093	.211	.190	.605**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.945	.223	.743	.510		.078	.274	.024	.519	.142	.186	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.107	.272	-.100	.256	.251	1	.133	.158	.242	.472**	.286*	.262	.613**
	Sig. (2-tailed)	.459	.056	.490	.072	.078		.356	.272	.091	.001	.044	.066	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	-.082	-.056	-.090	-.025	.158	.133	1	.293*	.173	.310*	-.003	.101	.326*
	Sig. (2-tailed)	.571	.700	.535	.865	.274	.356		.039	.230	.028	.982	.485	.021
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	-.080	-.172	-.076	-.037	.320*	.158	.293*	1	.431**	.315*	-.098	.181	.390**
	Sig. (2-tailed)	.580	.232	.599	.797	.024	.272	.039		.002	.026	.496	.208	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	-.242	-.228	.042	-.009	-.093	.242	.173	.431**	1	.471**	.011	-.136	.285*
	Sig. (2-tailed)	.090	.111	.772	.948	.519	.091	.230	.002		.001	.938	.346	.045
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	-.131	-.040	-.089	-.022	.211	.472**	.310*	.315*	.471**	1	.214	.225	.544**
	Sig. (2-tailed)	.365	.782	.539	.877	.142	.001	.028	.026	.001		.136	.117	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.098	.198	.013	.326*	.190	.286*	-.003	-.098	.011	.214	1	.675**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.498	.167	.926	.021	.186	.044	.982	.496	.938	.136		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y12	Pearson Correlation	-.014	.048	-.131	.070	.605**	.262	.101	.181	-.136	.225	.675**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.921	.741	.363	.628	.000	.066	.485	.208	.346	.117	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.337*	.492**	.337*	.544**	.546**	.613**	.326*	.390**	.285*	.544**	.548**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.017	.000	.000	.000	.021	.005	.045	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### Realibilitas Produktivitas Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	12

### Realibilitas Keterampilan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	8



## Realibilitas Lingkungan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

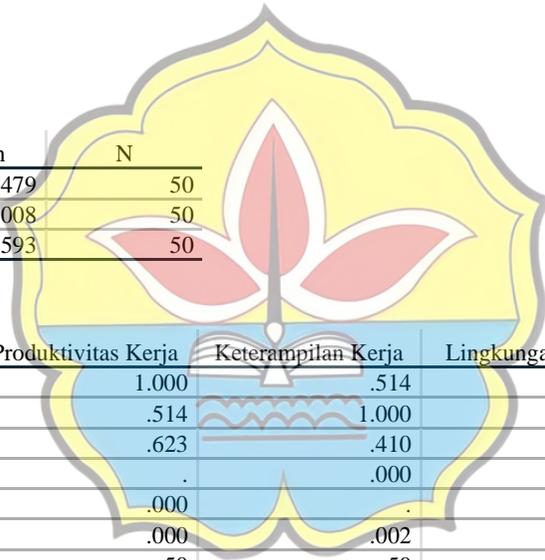
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	8

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	50.3600	4.61479	50
Keterampilan Kerja	34.5400	3.17008	50
Lingkungan Kerja	34.4800	4.17593	50

### Correlations

		Produktivitas Kerja	Keterampilan Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.514	.623
	Keterampilan Kerja	.514	1.000	.410
	Lingkungan Kerja	.623	.410	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Keterampilan Kerja	.000	.	.002
	Lingkungan Kerja	.000	.002	.
N	Produktivitas Kerja	50	50	50
	Keterampilan Kerja	50	50	50
	Lingkungan Kerja	50	50	50



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 <sup>a</sup>	.668	.646	3.43559	1.986

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.766	2	244.383	20.705	.000 <sup>b</sup>
	Residual	554.754	47	11.803		
	Total	1043.520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.861	5.744		2.762	.008		
	Keterampilan Kerja	.452	.170	.310	2.662	.011	.832	1.202
	Lingkungan Kerja	.548	.129	.496	4.251	.000	.832	1.202

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Keterampilan Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.456	.18	.12	.99
	3	.004	27.023	.82	.88	.01

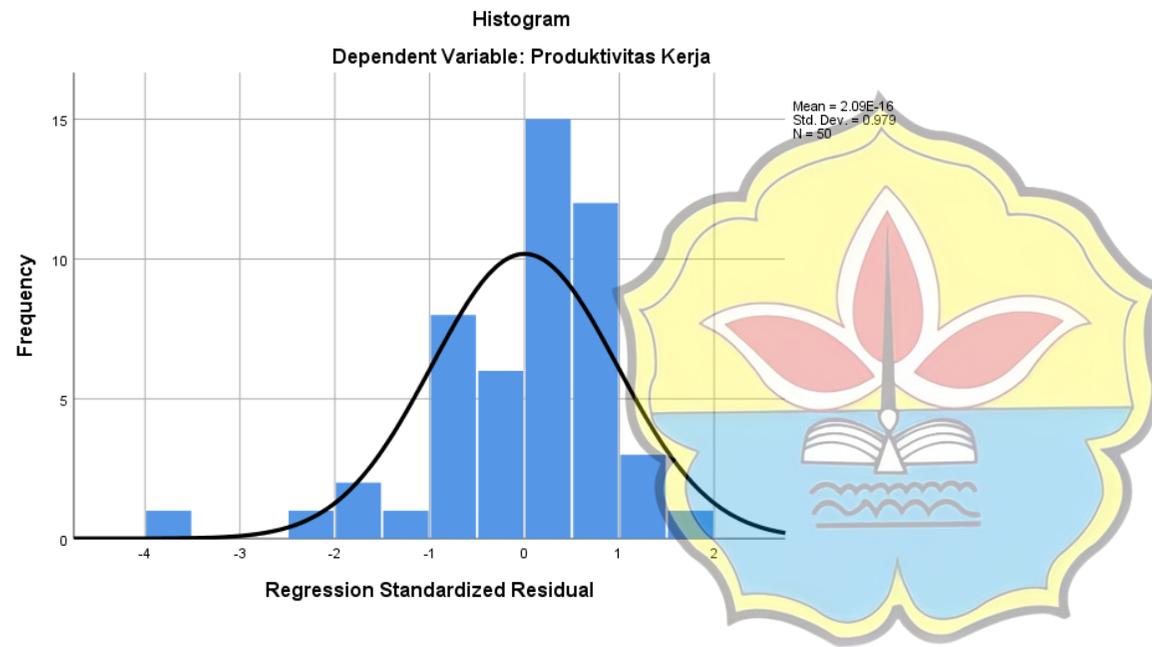
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

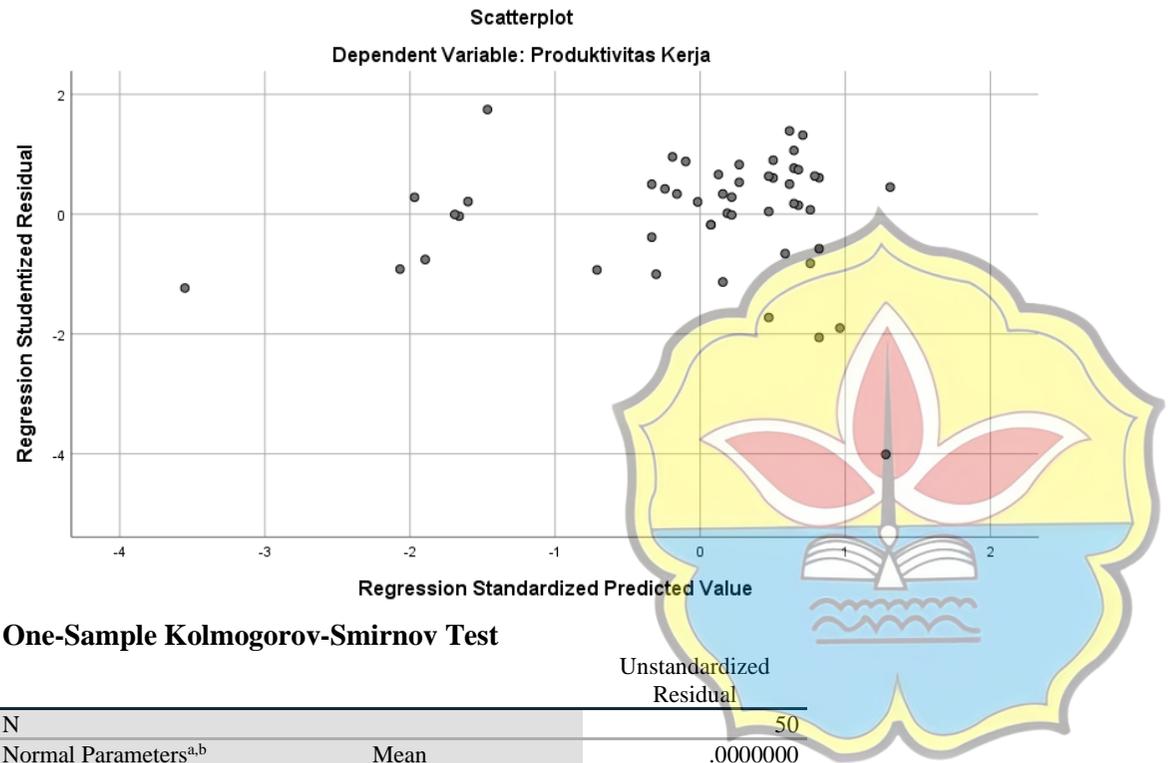
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.1434	54.4959	50.3600	3.15829	50
Std. Predicted Value	-3.551	1.310	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.492	2.304	.765	.353	50
Adjusted Predicted Value	41.7141	55.1678	50.4032	3.02850	50
Residual	-13.39992	5.26988	.00000	3.36474	50
Std. Residual	-3.900	1.534	.000	.979	50
Stud. Residual	-4.011	1.746	-.005	1.015	50
Deleted Residual	-14.16777	6.83067	-.04318	3.63737	50
Stud. Deleted Residual	-4.892	1.787	-.026	1.098	50
Mahal. Distance	.026	21.064	1.960	3.616	50
Cook's Distance	.000	.415	.030	.082	50
Centered Leverage Value	.001	.430	.040	.074	50

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Charts





- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correct