

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PADA KANTOR CAMAT KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR)



Disusun Oleh:

Fauzul Kabir

Nim: 150602174

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2022 M / 1444 H**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DARI
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI
KASUS PADA KANTOR CAMAT KUTA BARO
KABUPATEN ACEH BESAR)**



Disusun Oleh:

Fauzul Kabir

Nim: 150602174

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2022 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Fauzul Kabir

NIM : 150602174

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A N Banda Aceh 25 Juli 2022

Yang Menyatakan



Fauzul Kabir
NIM: 150602174

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

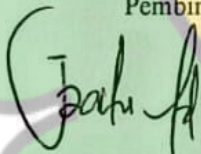
**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PADA
KANTOR CAMAT KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR)**

Disusun Oleh:

Fauzul Kabir
NIM: 150602174

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



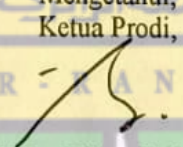
Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 197103172008012007

Pembimbing II



Dr. Jalaluddin, S.T., M.A.
NIDN: 2030126502

Mengetahui,
Ketua Prodi,



Prof. Dr. Nilam Sari, M.Ag
NIP. 197103172008012007

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DARI
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PADA KANTOR
CAMAT KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR)**

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi Syariah

John A



15.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



v



**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Fauzul Kabir
NIM : 150602174
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : fauzulfk@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

☐ Tugas Akhir ☐ KKKU ☐ Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DARI
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PADA KANTOR
CAMAT KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 25 Juli 2022

Mengetahui

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Fauzul Kabir
NIM: 150602174

Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003

Dr. Jalaluddin, S.T., M.A.
NIDN: 2030126502

NIM: 150602174

NIP. 196403141992031003

NIDN: 2030126502

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PADA KANTOR CAMAT KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR “** ini tepat pada waktu yang telah ditentukan. Shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad Saw, yang telah membawa risalah Islam sebagai tuntunan hidup yang sempurna bagi seluruh manusia. Kemudian Shalawat dan salam juga kepada keluarga dan sahabat Rasulullah Saw.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini merupakan hasil kerja keras, namun juga tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan bimbingan serta doa restu dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku dekan Fakultas

ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

2. Prof. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak selaku ketua dan sekretaris Program studi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Hafiizh Maulana, S.P., S.HI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Prof. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Ayumiati, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak memberi waktu, pemikiran serta pengarahan baik berupa saran maupun arahan menuju perbaikan.
5. Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., MA dan Dara Amanatillah, M. ScFinn selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi waktu, pemikiran serta pengarahan baik berupa saran maupun arahan menuju perbaikan.
6. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Penasihat Akademik dan Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
7. Orang tua tercinta Mahdi A Rani dan Mislaina, yang telah memberikan semangat dan motivasi

dalam menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan penulisan ini guna memperoleh gelar sarjana dan ilmu yang diperoleh berkah juga bermanfaat bagi seluruh umat di muka bumi.

8. Sahabat-sahabat terbaikku DELAY SQUAD (Gojo, Chosy, Mapud, Mamufti, Udin dan Pojul)
9. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna penyempurna skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan

Banda Aceh 25 Juli 2022

Yang Menyatakan

Fauzul Kabir

NIM: 150602174

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / آ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*
 رَمَى : *ramā*
 قِيلَ : *qīla*
 يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/ alMadīnatul
Munawwarah*

طَلْحَة : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Fauzul Kabir
NIM : 150602174
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari perspektif ekonomi syariah (studi kasus pada kantor camat kuta baro kabupaten aceh besar)
Pembimbing I : Dr. Zaki Fuad, M. Ag
Pembimbing II : Dr. Jalaluddin, S.T., M.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar ditinjau dari perspektif ekonomi syariah. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar sebanyak 30 orang, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 22 responden yang diperoleh menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Dalam perspektif ekonomi syariah, motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, dan bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, produktivitas kerja karyawan, ekonomi syariah.

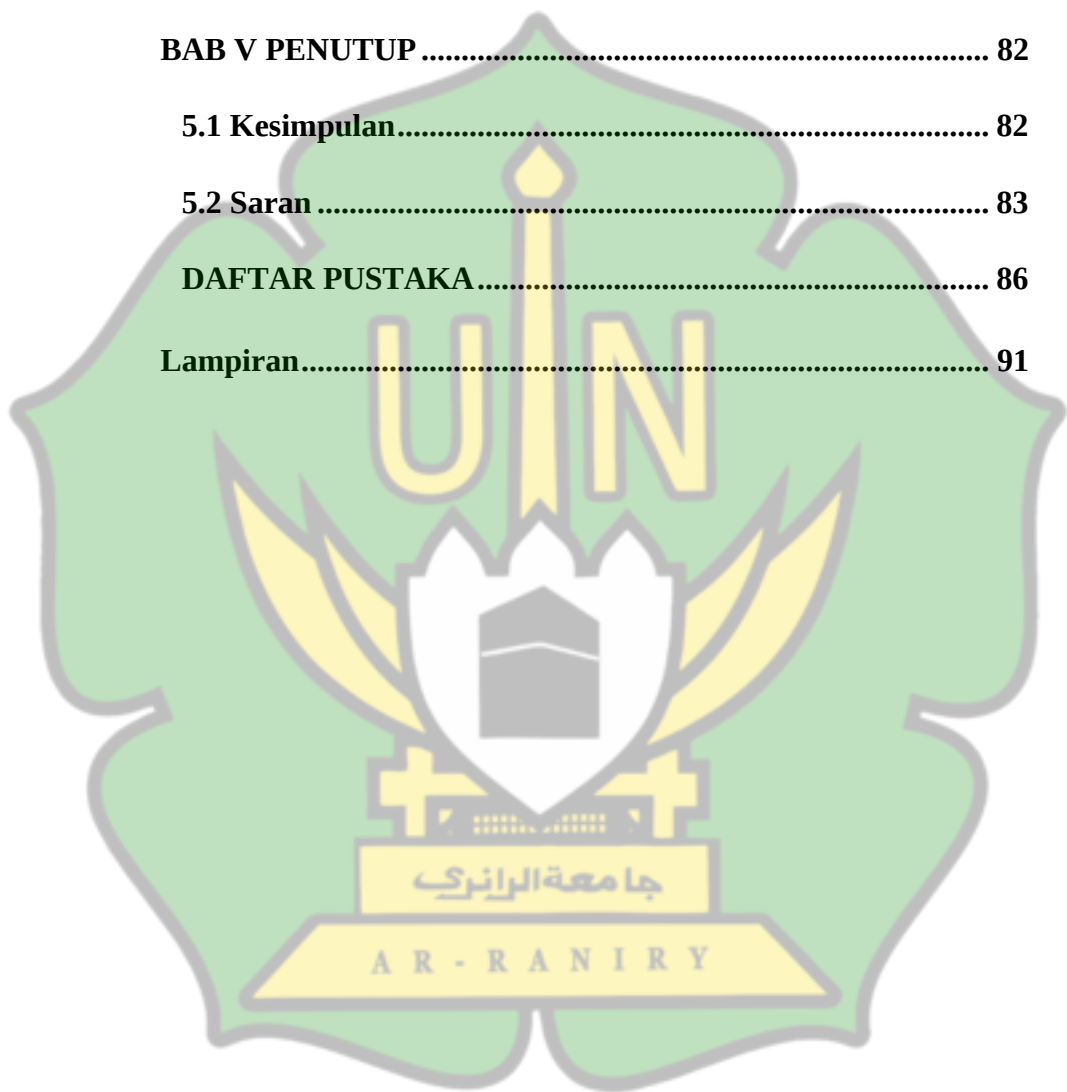
DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Penulisan	6
BAB I : Pendahuluan	6

BABI II : Landasan Teori.....	7
BAB III: Metode Penelitian	7
BAB IV:Hasil Penelitian	7
BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Motivasi.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.2 Dimensi-dimensi Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Aspek- aspek Motivasi Kerja.....	12
2.1.4 Motivasi Kerja Dalam Islam	13
2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	22
2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	24
2.3 Budaya Kerja	26
2.2.3 PengertianBudaya Kerja	26
2.2.4 Unsur-unsur Budaya Kerja	28
2.2.5 IndikatorBudaya Kerja.....	29
2.2.6 Pembentukan Budaya Kerja	30
2.4 Produktivitas Kerja.....	31
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	31
2.4.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja	33
2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	36

2.5	Penelitian Terdahulu	38
2.6	Kerangka Pemikiran	44
2.7	Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Jenis Penelitian.....	47
3.2	Lokasi Penelitian.....	48
3.3	Populasi dan Sampel	48
3.4	Sumber Data.....	50
1.	Data Primer.....	50
2.	Data Sekunder	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1.	Observasi	52
3.5.2.	Kuesioner	52
3.6	Operasional Variabel Penelitian	54
3.7	Teknik Analisis Data	55
3.7.1.	Uji Validitas.....	55
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	56
3.8	Metode Analisis Data.....	57
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	57
2.	Uji Multikolinearitas	58
3.	Uji Heteroskedastisitas	59
4.	Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	63
4.2 Hasil Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	86
Lampiran.....	91



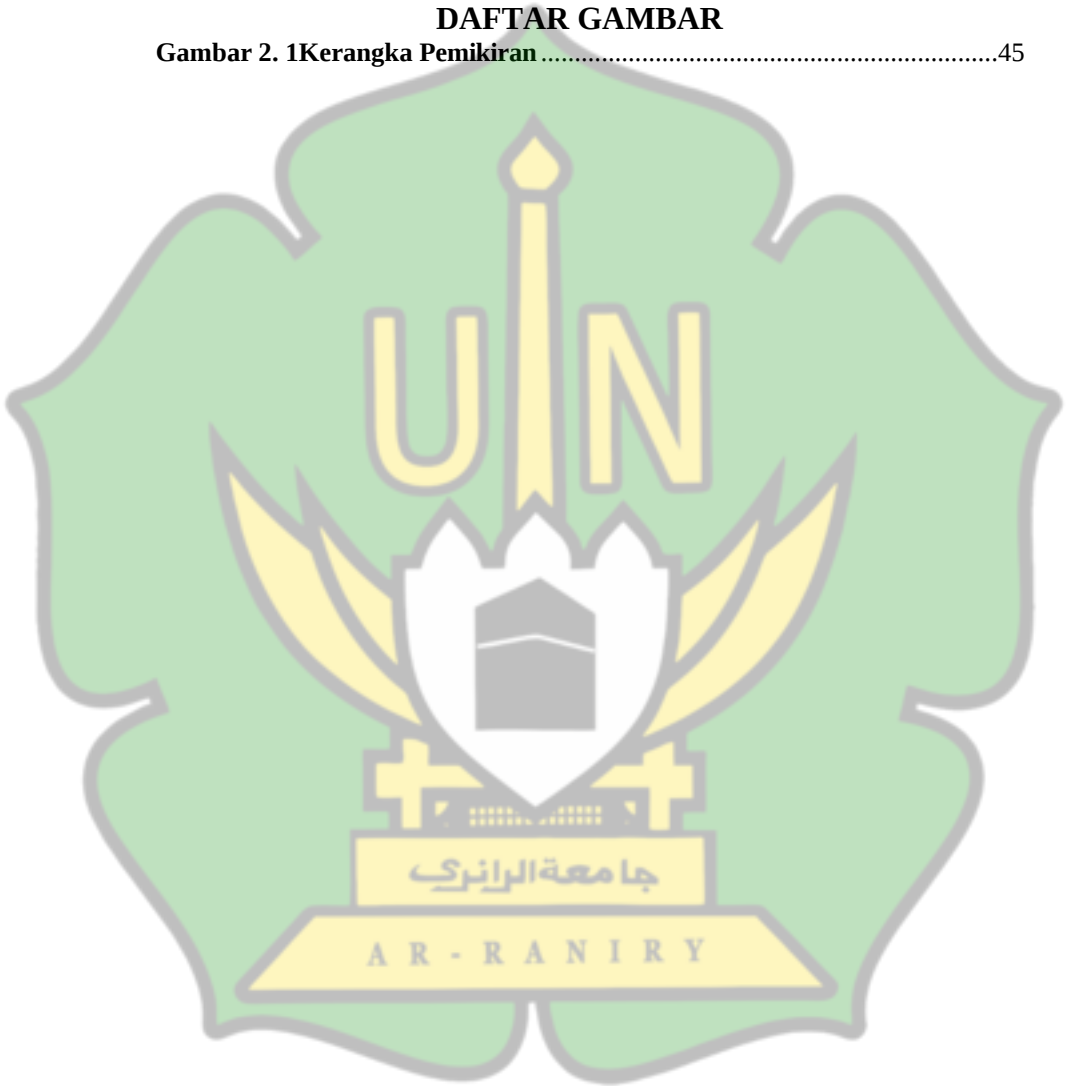
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1Peneliti Terdahulu.....	40
Tabel 3. 1Skala Linkert.....	53
Tabel 3. 2Indikator Variabel	54
Tabel 4. 1Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 2Data Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4. 3Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4. 4Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4. 5Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4. 6Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 7Hasil Uji Normalitas dengan Uji Smirnov	71
Tabel 4. 8Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 9Hasil Uji Regresi Berganda.....	76
Tabel 4. 10Hasil Uji Parsial (Uji T).....	78
Tabel 4. 11Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4. 12Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Kerangka Pemikiran	45
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting yang harus ada di sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak dalam perkembangan suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten akan berpengaruh positif terhadap kegiatan di sebuah perusahaan atau instansi tersebut. Dalam melakukan suatu pekerjaan ada faktor-faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja pekerja tersebut. Dalam hal ini faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja yang di dapatkannya, lingkungan tempat kerjanya serta budaya kerja yang ada di perusahaan atau suatu instansi.

Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari bahasa lain (*move more*) yang berarti dorongan atau

menggerakkan (Prawira, 2014)

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010, 143). Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Maka berdasarkan pengertian motivasi, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Dalam dunia pekerjaan motivasi sangatlah penting guna untuk terus meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan baik. Motivasi kerja bermanfaat



bagi karyawan dan tempat kerja. Dengan adanya motivasi setiap karyawan akan merasakan adanya dorongan positif untuk terus produktif dalam bekerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan yang sudah ditargetkan.

Selain adanya motivasi bagi karyawan, lingkungan kerja juga akan berpengaruh kepada hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan (Gouzali:2008)

Arti lain dari lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja juga memiliki kontribusi yang cukup besar. Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa aspek seperti struktur organisasi, manajemen, lingkungan fisik yang memuaskan, ruangan yang cukup aman, tersedianya tempat ibadah dan jam kerja yang memadai. Dengan terciptanya lingkungan yang bersih dan aman akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Selanjutnya yang berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan yaitu budaya kerja yang ada pada tempat kerja tersebut. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Maka dalam hal ini budaya kerja dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang akan berpengaruh kepada perilaku karyawan di suatu perusahaan atau instansi. Budaya kerja ini juga dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang ada di perusahaan atau instansi tersebut. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka menjadi pendorong bagi para pekerja untuk mengatasi tantangan yang ada di perusahaan atau instansi tersebut.

Kecamatan Kuta Baro, merupakan Kecamatan yang ada di Kabupaten Aceh Besar. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti kinerja karyawan yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar. Setiap kegiatan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat. Maka dengan adanya motivasi kerja, terciptanya lingkungan kerja yang baik serta budaya kerja yang positif akan menciptakan perilaku-perilaku yang baik dalam melayani masyarakat

di Desa Lam Sabang. Sesuai dengan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Kantor Camat Kuta Baro)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro?

1.3 Tujuan Penelitian

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kuta Baro

1.4 Manfaat Penelitian

7. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

8. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada tempat kerja terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

1.5 Kerangka Penulisan

Kerangka penulisan merupakan urutan penyajian tulisan dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas sehingga mudah dipahami. Dengan adanya kerangka penulisan dapat mempermudah dalam memahami laporan penelitian. Adapun bagian-bagian dalam kerangka penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada Bab I menyajikan pendahuluan dari seluruh isi skripsi di mana berisi latar belakang permasalahan terkait judul penelitian, setelah adanya latar belakang peneliti maka terciptanya rumusan masalah yang berguna

untuk memfokuskan pada permasalahan yang akan diteliti, selanjutnya dalam bab ini juga menyajikan tujuan, manfaat hingga kerangka penelitian itu sendiri.

BABI II : Landasan Teori

Pada bab II menguraikan mengenai landasan teori terkait dengan topik penelitian. Pembahasan hasil penelitian sebelumnya akan menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini. Dalam bab ini juga menyajikan kerangka pemikiran yang secara ringkas menerangkan kaitan antar variabel. Selanjutnya ada hipotesis penelitian yang akan menjadi pedoman dalam analisis data.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab III menyajikan pendekatan atau metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi penjelasan terkait variabel penelitian, lokasi di mana akan dilakukannya penelitian, sumber data, populasi dan sampel, instrumen dan cara pengumpulan data, dan teknis analisis data yang digunakan untuk mengolah data tersebut.

BAB IV:Hasil Penelitian

Pada bab IV ini akan menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Data yang telah diperoleh akan di deskripsikan secara sistematis. Hasil

dari penelitian ini dijelaskan sesuai dengan acuan dan kriteria yang telah ditetapkan. Pada bagian ini pula akan menunjukkan pemahaman dari penulis mengenai judul serta luasnya wawasan penulis terhadap permasalahan yang akan dikaji. Dengan pemahaman penulis maka penelitian ini akan dapat dijelaskan secara lebih rinci dan tepat sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil penelitian ini akan di analisis sesuai teknik analisis yang digunakan.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini akan menyajikan kesimpulan yang di ambil dari pembahasan seta hasil penelitian. Hasil penelitian pada bab ini akan disajikan secara lebih ringkas. Pada bab ini juga adanya saran yang disediakan mengenai penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Secara bahasa motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Affandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi

untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Selain itu menurut Arief (2018:133) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia.

2.1.2 Dimensi-dimensi Motivasi Kerja

Menurut Uno (2016: 23) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

- d) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- e) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2. Motivasi Eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sementara menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) dimensi motivasi kerja

yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiologis needs*), yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terpenuhi
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki dan persahabatan
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor- faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor- faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan

2.1.3 Aspek- aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar dalam Nanang (2021:374) menyatakan bahwa adapun aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan, yaitu sikap atau tingkah laku pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, di mana membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri sendiri bukan ditiru atau bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri, perasaan yang yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan, reaksi karyawan

terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.4 Motivasi Kerja Dalam Islam

Konsep kerja dalam Islam itu sendiri yaitu bekerja yang mana tidak hanya memperleh keberkahan serta kesenangan dunia, namun juga untuk mendekatkan diri kepada Allah yang mana mengharapakan kehidupan yang baik di akhirat kelak. Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah orang yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Di dalam Al-Qur'an menyebutkan "ahli surga" bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan namun yang dimaksudkan di sini yaitu

golongan yang beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang bertaqwa kepada Allah, *khusyu'* dalam beribadah, baik dalam tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosial seperti mengeluarkan zakat dan sebagainya. Salah satu hadits nabi yang menerangkan mengenai pentingnya bekerja yaitu seperti

Dari Miqdam r.a. dari Nabi Muhammad SAW bersabda: *“Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri.”* (HR. Bukhari)

Dengan demikian Islam sangat mengapresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah. Dalam bekerja sesuai dengan ajaran Islam maka adanya motivasi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Adapun motivasi dalam Islam memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap ridha Allah SWT)

Sebelum melakukan pekerjaan maka harus mengetahui niat dan motivasi dalam bekerja. Niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya sekedar untuk memperoleh gaji atau upah maka hanya itu saja yang akan didapat. Namun jika niat bekerja untuk mengharapkan ridha Allah SWT. dimana di dalamnya mengharapkan harta

yang halal, serta dapat menafkahi keluarga tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, Rasulullah SAW bersabda:

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda: *“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah SWT. niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.”* (HR. Bukhari-Muslim)

2. Takwa Dalam Bekerja

Takwa disini dapat terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja kan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanakan

- b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- c) Taat pada aturan
- d) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal

3. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan

maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria
- c) Penuh dan semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan
- d) Tidak merasa rendah karena makian dan cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan

peradaban tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecendrungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Quran dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT. tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh, dan sempurna (Al-Qardhawi dalam Elza,2021)

4. Menyadari Bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu sebagai berikut:

- a) Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum Islam dan

tidak bertentangan

- b) Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah SWT.
- c) Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang

yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.

- d) Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu atau merampas hak orang lain.
- e) Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat dan lain sebagainya.

Tanjung dalam Irfan (2018: 77) menyebutkan faktor-faktor motivasi pada SDM dalam perusahaan swasta atau pemerintah BUMN disimpulkan dalam

enam faktor dan menambahkan faktor rohani (agama) dalam Islam yaitu:

a) Faktor Tauhid dan Jihad

Pada faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan. Seorang muslim melakukan amal perbuatannya harus dilandasi dengan tauhid karena itu merupakan tuntutan syahadah wujud dari ibadah kepada Allah SWT.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk beribadah kepada-Ku.*”(Q.S. Adz Dzariyat:56)

Dalam melaksanakan suatu amalan dan perbuatan atau pekerjaan maka harus dilakukan dengan semangat jihad penuh kesungguhan. Dimana Allah telah menerangkan dalam firman-Nya :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّا لَآلِهَمَّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik.*” (Q.S. Al-Ankabut:69)

b) Faktor Kepemimpinan

Pada faktor ini mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

Menurut Gillies (1996), gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat yaitu: otoriter demokratis (Democratic Leadership), partisipatif, bebas (free rein leadership).

c) Faktor Komunikasi

Pada faktor ini mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan dengan bawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam menciptakan komunikasi yang lancar ada 5 hal yang harus diperhatikan yaitu komunikasi yang terbuka, adanya umpan balik, saling percaya, saling memperhatikan, dan saling menghormati. Dengan komunikasi yang baik dan lancar akan memberikan motivasi yang bagus pula kepada karyawan.

d) Faktor Kebutuhan

Ada tiga kebutuhan pada manusia yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motif berprestasi tinggi. Motif yang berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh bagi mereka dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sutrisno dalam Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) ada dua kategori dalam lingkungan kerja fisik. Pertama, lingkungan yang berhubungan langsung dengan

karyawan dan berada dekat dengan karyawan seperti meja, komputer, dan sebagainya. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mana dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu yang ada di ruang kerja tersebut, pencahayaan sehingga karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja fisik mencakup beberapa hal yaitu sebagai berikut:

- a) Pewarnaan, menata ruang harus benar-benar direncanakan dengan baik. Hal ini diperhatikan karena dengan memberikan warna yang bagus pada suatu ruangan akan mempengaruhi perasaan manusia sehingga memacu kinerja yang baik.
- b) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman sehingga berpengaruh kepada semangat kerja. Kebersihan ini tidak hanya kepada tempat kerja seperti ruang kerja tetapi jauh lebih luas seperti kamar kecil yang tidak menimbulkan aroma tidak sedap.
- c) Pertukaran udara, pertukaran udara ini akan berpengaruh kepada kesehatan tubuh seseorang. Dengan pertukaran udara yang baik akan menyehatkan tubuh yang mana hal ini juga akan membangun semangat dalam bekerja.

Penerangan, cahaya atau penerangan

sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang terang namun tidak memunculkan cahaya yang silau akan lebih baik di dalam suatu ruangan yang tidak akan mengganggu penglihatan dalam melakukan suatu pekerjaan.

- d) Keamanan, rasa aman akan menimbulkan perasaan yang tenang dan mendorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini lebih memperhatikan kepada keamanan pribadi pegawai.
- e) Kebisingan, suara yang gaduh akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Maka oleh karena itu kebisingan di suatu ruangan harus dikurangi sebisa mungkin.
- f) Tata ruang, tata ruang yang sesuai pada tempatnya akan menimbulkan rasa aman pada pegawai dan juga akan memengaruhi kepada perasaan. Benda-benda yang dapat mencelakakan seseorang harus di tata jauh dari tempat kerja. Hal lain dalam tata ruang juga diperhatikan kepada dekorasi yang akan menimbulkan rasa semangat pegawai dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan pekerjaan, baik itu yang berhubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama karyawan (rekan kerja). Hubungan-hubungan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Hubungan kerja antar pegawai

Dalam hubungan sesama karyawan ini sangat diperhatikan di dunia pekerjaan. Terutama yang bekerja dalam tim. Apabila dalam tim kerja tersebut mengalami konflik maka akan mempengaruhi tingkat kerja yang tidak optimal. Sebaliknya apabila memiliki hubungan yang baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Atasan harus memiliki sikap yang baik sehingga akan memunculkan motivasi kerja yang terhadap karyawan. Karyawan juga harus menerapkan sikap saling menghormati dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan akan menciptakan rasa nyaman dalam mengerjakan sesuatu.

Indikator Lingkungan Kerja

Affandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

3. Pencerahan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan

dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4. Warna

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

5. Udara

Mengenai udara berfokus kepada temperature atau suhu ruangan kerja tersebut, yang mana sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

6. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

2.3 Budaya Kerja

2.2.3 Pengertian Budaya Kerja

Sebagaimana yang diketahui bahwa budaya kerja mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh pegawai dalam perusahaan tersebut. Secara etimologis, budaya kerja berasal dari kata Sansekerta yaitu “*buddhayah*” yang mana bentuk jamak dari “*budhi*” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Triguno dalam Ruliyansa(2018:53) mengatakan mengenai budaya kerja ialah hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan dan organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu

Menurut Osborn dan Platrik (2015:69) menerangkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat

perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Berdasarkan definisi budaya kerja di atas, maka dapat di artikan budaya kerja sebagai Falsafah, nilai maupun kebiasaan yang terdapat dalam diri seseorang, kelompok maupun organisasi sehingga menjalankan pekerjaan dengan semestinya agar tercipta kinerja yang baik.

2.2.4 Unsur-unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2015:47) budaya kerja dibagi mendai 2 (dua) unsur, yaitu sebagai berikut:

- a) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan hal lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b) Perilaku pada waktu bekerja, seperti sifat rajin dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bertanggung jawab dengan resiko yang ditimbulkan oleh pekerjaan tersebut, serta teliti dengan apa yang sedang dikerjakan sehingga tidak ada hal-hal yang

mempengaruhi hasil dair pekerjaan tersebut.

2.2.5 IndikatorBudaya Kerja

Untuk mengukur budaya kerja maka ada beberapa indikator sebagai berikut (Aldri:2017):

Kepemimpinan

Kepemimpinan ini yaitu kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut

a) Penampilan

Penampilan diperhatikan dari pemilihan warna seragam yang digunakan, potongan rambut dan bahasa tubuh aparatur. Sehingga dapat membangun citra yang positif dan baik dari pegawai di mata public.

b) Kesadaran akan waktu

Kesadaran waktu yaitu sikap disiplin akan waktu dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Komunikasi

Interaksi yang terjadi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya ataupun dengan atasan pada perusahaan tersebut. Interaksi ini diperhatikan dari tutur kata yang baik sehingga informasi yang disampaikan akan tersampaikan dengan baik dan

dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

d) Penghargaan dan pengakuan

Penghargaan ini berkaitan dengan reward atau hadiah bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja, seperti mendapatkan promosi jabatan.

e) Nilai dan kepercayaan

Kayakinan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

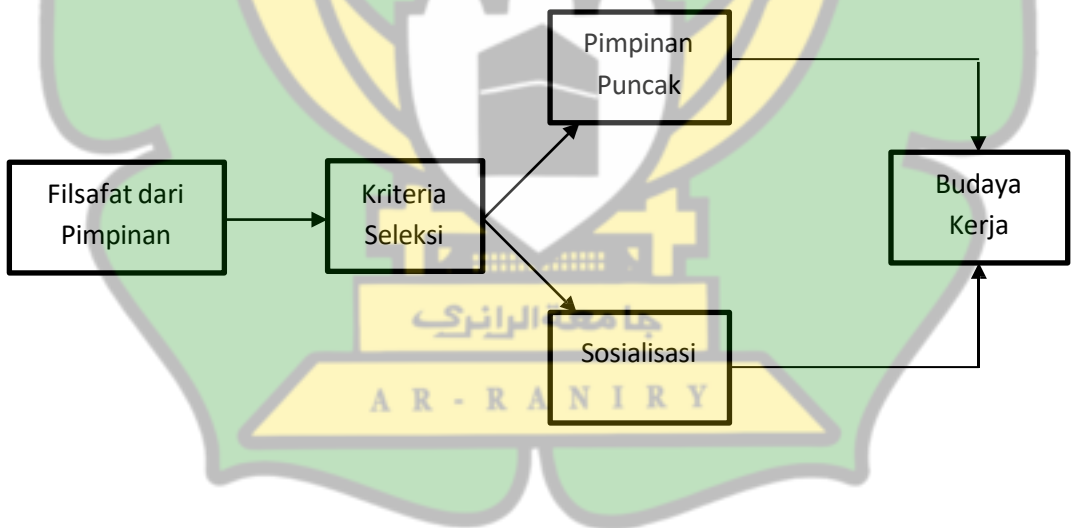
2.2.6 Pembentukan Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap

individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Robbins dalam Desi (2016:8) menyatakan budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pimpinannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.



2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017: 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila tinggi atau bertambah maka dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dinyatakan tidak berhasil.

Menurut Afandi (2016: 387) produktivitas kerja adalah hasil nyata yang terukur yang dapat dicapai seseorang dalam lingkungan kerja yang nyata untuk setiap satuan waktu. Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan kelauran ekonomi. Jika perilaku organisasi lebih baik akan dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas dari suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by product*.

Maka dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja atau kegiatan antara

efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan sebagai bentuk dari sikap mental dan pelaku yang berorientasi pada kebaikan yang berkelanjutan.

2.4.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak hanya berhubungan dengan tenaga kerja saja namun berhubungan pula dengan lingkungan kerja dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan. Menurut Anorago dalam Busro (2018: 346-348) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- Motivasi kerja karyawan
- Pendidikan
- Disiplin kerja
- Keterampilan
- Sikap etika kerja
- Kemampuan kerja sama
- Gizi dan kesehatan
- Tingkat penghasilan
- Lingkungan kerja dan iklim kerja
- Kecanggihan teknologi yang digunakan
- Faktor-faktor produksi yang memadai
- Jaminan sosial
- Manajemen dan kepemimpinan

Kesempatan berprestasi

Selain itu, adapun menurut Burhanuddi (2015) terdapat 4 (empat) faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

2.4.2.1.1 Pengetahuan (*knowledge*)

Faktor ini lebih berorientasi kepada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seseorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2.4.2.1.2 Keterampilan (*skills*)

Faktor ini berorientasi pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik.

2.4.2.1.3 Kemampuan (*abilities*)

Faktor ini berorientasi pada kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk kepada faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila

seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

2.4.2.1.4 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 Mohammad As'ad dalam Ansori (2021: 15) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja
2. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Yang mana meliputi jenis kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan karyawan.
3. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan

sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

4. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga akan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksana tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- c) Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan haraoan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri mutlah dilakukan.
- e) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebihbaik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f) Efisiensi, dalam efisiensi ini membandingkan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Indikator lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah:

- a) Kemampuan memotivasi diri

- b) Membangun rasa percaya diri
- c) Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d) Menyenangi pekerjaan
- e) Mampu mengatasi persoalan
- f) Memberi kontribusi positif
- g) Memiliki potensi dalam pekerjaan

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan suatu penelitian, maka yang menjadi pedoman peneliti yaitu penelitian-penelitian terdahulu. Maksudnya pengkajian ini adalah untuk dapat mengetahui kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian untuk masa sekarang. Untuk menghindari hal-hal seperti plagiasi, maka peneliti menegaskan bahwa dalam penelitian ini adanya perbedaan yang akan dibahas pada tabel berikut:

1. Penelitian Misna Kablina Nur (2017) yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cabang Makassar”* penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana.
2. Penelitian Nurliah (2017) yang berjudul *“Pengaruh*

Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional Cabang Sidrap. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji regresi linear berganda.

3. Penelitian Ayuningtyas (2018) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik pengambilan acak sederhana. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) serta uji determinasi.
4. Penelitian Sharfina Rahman (2020) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM*

Tirtanadi

Provinsi Sumatera Utara” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal ini motivasi, pengawasan dan budaya kerja. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

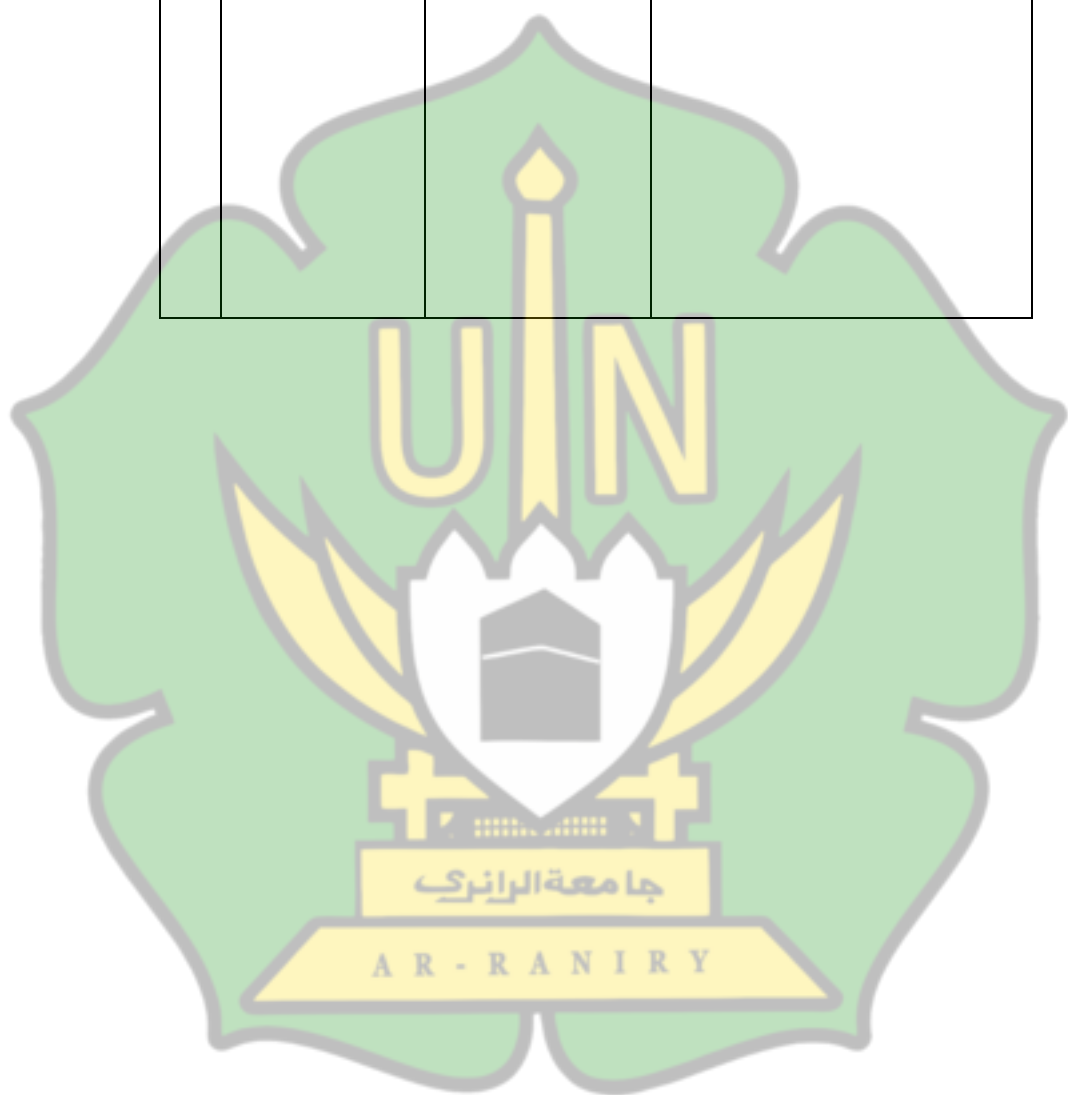
5. Penelitian Irma Abdillah (2021) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*” penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis linear sederhana, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 2. 1Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode yang digunakan
-----	-------------------------------	---------------------	--------------------------

1	Misna Kablina Nur (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cabang Makassar	Metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana
2	Nurliah (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)	Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji regresi linier berganda.

		Sidrap	
--	--	--------	--



3 Ayuningtyas (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung	Metode penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik pengambilan acak sederhana. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.
4 Sharfina Rahman (2020)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda

Irma Abdillah (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis linear sederhana, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2)
----------------------------	--	--

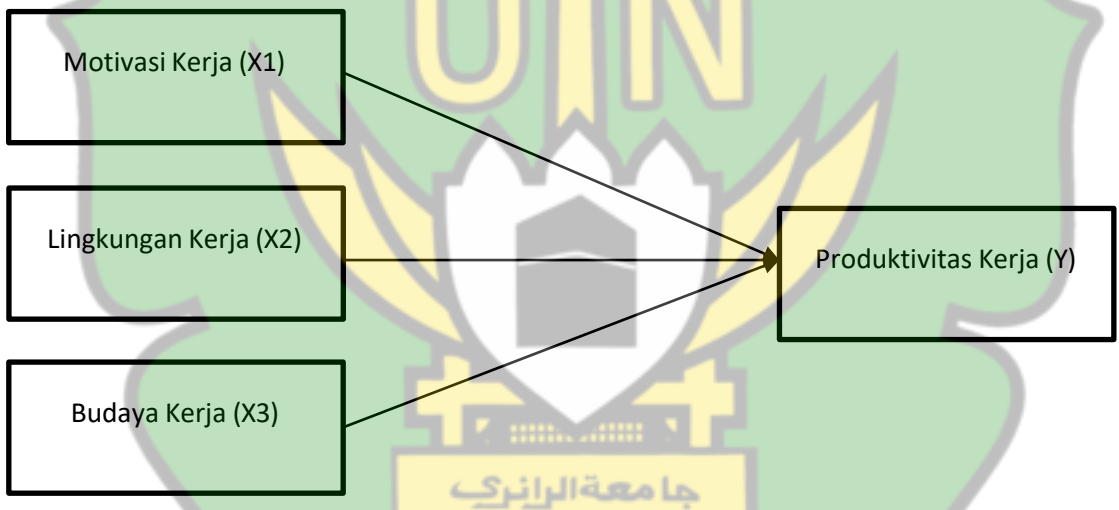
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di temukan adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Misna Nurliah (2017) dan Irma Abdillah (2021) dengan menggunakan Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis linear sederhana, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Sedangkan perbedaan yang ditemukan di penelitian ini terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2018) dan Sharfina Rahman (2020) menggunakan Metode penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik pengambilan acak sederhana. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian yang

menjelaskan mengenai variabel dan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas yang berdasarkan dengan teori-teori tertentu. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kerangka pemikiran tersebut bahwasanya peneliti akan melakukan penelitian terkait motivasi kerja yang di dapatkan oleh karyawan di Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar sehingga

memunculkan semangat bekerja pada setiap karyawan, selanjutnya pengaruh lingkungan kerja yang menciptakan lingkungan yang positif baik hubungan antara sesama rekan kerja maupun atasan. Dan adapun pengaruh dari budaya kerja, bagaimana budaya kerja yang ada pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar terhadap produktivitas karyawan.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta gambaran kerangka pemikiran sebelumnya maka terciptalah hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_{a1}: Adanya pengaruh variabel *Motivasi* terhadap variabel *Produktivitas Kerja*

H₀₁: Tidak adanya pengaruh variabel *Motivasi* terhadap variabel *Produktivitas Kerja*

H_{a2}: Adanya pengaruh variabel *Lingkungan Kerja* terhadap

variabel *Produktivitas Kerja* H₀₂: Tidak adanya pengaruh variabel *Lingkungan Kerja* terhadap variabel *Produktivitas Kerja*

H_{a3}: Adanya pengaruh variabel *Budaya Kerja* terhadap variabel *Produktivitas Kerja*

H₀₃: Tidak adanya pengaruh variabel *Budaya Kerja* terhadap variabel *Produktivitas Kerja*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidahkaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2011:11).

Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi dan sampel tertentu yang representative.

Sedangkan tujuan pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori dengan mengumpulkan fakta menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, memberi

keterangan, dan menduga serta menelaah hasilnya. Dalam penelitian ini, peneliti mengarahkan pada kenyataan yang berhubungan dengan motivasi, budaya kerja, lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul skripsi ini yaitu “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar)” maka oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti akan mendatangi Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar untuk memperoleh informasi ataupun dari para karyawan yang bekerja pada kantor camat tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan survey dengan membagikan kuisioner atau angket kepada para konsumen guna memperoleh hasil informasi mengenai kepuasan mereka. Setelah mendapatkan beberapa respon dari para konsumen peneliti akan

dapat melakukan pengolahan data menggunakan SPSS. Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari semua elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang dapat diteliti.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah keadaan peneliti menghadapi keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya untuk meneliti semua populasi sehingga mengambil sebagian populasi untuk dijadikan sampel yang mewakili semua keadaan populasi dan hasilnya akan disimpulkan dalam keadaan populasi. Jika jumlah populasi > 100 orang diambil sampel sejumlah 10% - 15% atau 20%-25%. Jika dalam penelitian populasi < 100 orang maka diambil seluruhnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar yang 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2016:82) Penentuan sampel didasarkan pada pedoman ukuran sampel rumus Slovin, yaitu sistem sistematis yang digunakan untuk menghitung jumlah

dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara pasti.

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Toleransi error (nilai eror), margin of error 10%

3.4 Sumber Data

Data adalah sesuatu yang belum dikelola, bersifat mentah dan membutuhkan pengelolaan agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Menurut Sutopo (2006:56-57), sumber data merupakan tempat data diperoleh dengan menggunakan metode-metode tertentu berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Terdapat 2 jenis sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang perlu dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti berupa data wawancara, kuesioner, observasi dan sebagainya. Pada penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebar kuesioner atau angket kepada karyawan Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:225) sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh beberapa informasi dari artikel, buku, dan juga referensi lainnya yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah (Ridwan, 2004).

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam

pengumpulan datanya. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

3.5.1. Observasi

Observasi adalah mencari data penelitian dengan menemui secara langsung objek yang akan diteliti yang hasilnya perlu lanjutan pengolahan. Cangkupannya lebih luas tidak hanya terpaku pada kuesioner melainkan juga buku catatan, foto, video dan ceklist yang di miliki objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri secara spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

3.5.2. Kuesioner

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan melakukan survey dengan membagikan kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudiansetelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti(Sugiyono, 2016:142).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan mempersiapkan angket yang akan diberikan kepada karyawan Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Isi angket berupa pertanyaan harus sesuai dengan permasalahan yang akan di teliti.

Peneliti juga menyediakan alternatif jawaban untuk variabel kepuasan terhadap bantuan yang diberikan kepada para pedagang kuliner Kota Banda Aceh yaitu mulai dari sangat puas hingga tidak puas dengan skor dari 1 hingga 5.

Tabel 3. 1Skala Linkert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun negatif bagi variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang dimanipulasikan dalam penelitian eksperimen, jadi variabel independen merupakan sebab yang dipandang sebagai kemunculan variabel dependen sebagai akibatnya.

Tabel 3. 2Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala pengukuran
	Motivasi Kerja (X1)	a) Aqidah (seperti berperilaku baik serta rukun dalam melakukan pekerjaan). b) Muamalah (bekerja untuk memenuhi sandang, pangan, dan papan. N I R Kemudian pemberian penghargaan atas kinerja yang memuaskan. c) Aktualisasi Diri	Skala Linkert 1 sampai dengan 5

Budaya Kerja (X2)	a) Profesionalisme b) Kerja Sama c) Amanah (seperti bertanggung jawab dalam bekerja maupun menggunakan wewenang sesuai dengan tugas yang diberikan).	Skala Linkert 1 sampai dengan 5
Lingkungan Kerja (X3)	a) Etika Islam b) Hukum Islam c) Sosial Budaya Islam d) Teknologi	Skala Linkert 1 sampai dengan 5
Produktivitas Kerja (Y)	a) Efisien b) Efektivitas c) Kualitas Kerja d) Kuantitas kerja e) Ketepatan Waktu	Skala Linkert 1 sampai dengan 5

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara apa yang dipilih dan digunakan peneliti dalam menganalisis suatu data yang dikumpulkan dari sebuah rumusan masalah. Tahapan dalam analisis datanya sebagaimana berikut:

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi

pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak.

Validitas alat ukur sama pentingnya dengan reliabilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur harus memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun dapat mengukur obyek yang diteliti. Tingkat validasi dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} pada table correlations untuk tiap variabel dengan r_{tabel} dengan ketentuan untuk degree of freedom (df)= $n-k$, di mana (n) adalah jumlah sampel yang akan digunakan dan k adalah variabel independennya. Jumlah sampel (n) dengan tingkat signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti analisis tersebut dapat dinyatakan valid .
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti analisis tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara tes ulang (retest), yaitu dengan cara penggunaan instrument

penelitian tersebut terhadap subjek yang sama, dilakukan dalam waktu yang berlainan. Instrumen penelitian yang telah diuji validitas sebelumnya. Untuk uji coba ini diambil dari bagian populasi yang tidak menjadi sampel dalam penelitian atau yang setingkat dengan populasi penelitian. Pengujian kehandalan variabel berdasarkan pengambilan keputusan:

1. Jika r_{α} Positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{α} Positif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika cronbach alpha hitung > 0.60 . Di mana adanya kriteria tertentu sebagai berikut:

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
2. Jika α antara $0,70-0,90$ maka reliabilitas tinggi.
3. Jika α $0,50-0,70$ maka reliabilitas moderat.
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui

penyebaran data grafik atau nilai residual pada variabel bebas dan terikat berdistribusi normal tidaknya. Jika mengikuti dan menyebar sekitar garis diagonal maka memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik atau uji one sample kolmogrov smirnov. Penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogrov smirnov. Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $>$ dari alpha 0,05, dan jika nilai signifikan $<$ dari alpha 0,05 dikatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan mengetahui apakah ada hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel bebas. (Romie Priyastama, 2020:117-127).

Uji multikolinearitas yang baik yaitu tidak terjadi hubungan. Jika terjadi, menyebabkan variabel bebas yang diujikan dengan variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan nilai tolerance dan Varians Inflation factor atau membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan Inflation factor. Dikatakan tidak terjadi

multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai Varians Inflation Factor (VIF) $< 10,00$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual dalam model regresi dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser, melihat pola pada scatterplots atau uji koefisien korelasi spearman. Penelitian ini menggunakan pola pada scatterplots. (Romie Priyastama, 2020:117-

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola Scatterplot dengan syarat:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0,
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja,
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. (V. Wiratna Sujarweni, 2008:93).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda untuk mengetahui

besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas yang dihubungkan dengan sebuah variabel terikat. Memprediksi variabel terikat menggunakan variabel bebas.(Mulyono, 2018:111). Bentuk persamaan garis regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Variabel dependen

(Produktifitas Kerja

Karyawan) X1 : Variabel

Independen (Pengaruh

Motivasi)

X2 : Variabel Independen (Pengaruh Kerja)

X3 : Variabel Independen (Pengaruh Lingkungan)

1) : Konstanta

2) : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau perubahan) e :

Nilai eror

Uji t adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan menerangkan secara parsial variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dasar

pengambilan keputusan dapat dilihat dari :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya.
2. jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F adalah mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari :

1. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya.
2. jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Analisis

untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (motivasi, budaya kerja dan lingkungan) terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja karyawan) yang dinyatakan dengan R^2 atau koefisien determinasi.

Sedangkan r^2 untuk menyatakan koefisien determinasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen (dengan kata lain semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen).

Rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat Kantor Kecamatan Kuta Baro Aceh Besar

Kecamatan Kuta Baro merupakan salah satu unit perangkat daerah di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar yang secara administratif memiliki peran strategis sebagai wilayah penyangga ibu kota kabupaten. Kantor Kecamatan Kuta Baro berlokasi di Jl. Blang Bintang Lama, Lambunot, Kec. Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan data BPS, wilayah ini memiliki luas wilayah sebesar 61,07 km² yang terbagi ke dalam 5 Mukim (Mukim Bueng Cala, Mukim Lambuyeung, Mukim Lamrabo, Mukim Siem, dan Mukim Ulee Susu) serta menaungi 47 Gampong. Secara geografis, Kecamatan Kuta Baro berbatasan langsung dengan Kecamatan Baitussalam dan Darussalam di sebelah Utara, Kecamatan Blang Bintang di sebelah Timur, serta Kecamatan Ingin Jaya di sebelah Selatan dan Barat. Sebagai instansi pelayanan publik di tingkat kecamatan, kantor ini berfungsi sebagai perpanjangan tangan Bupati dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan di tingkat gampong.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Kuta Baro Aceh Besar

Sebagai bagian integral dari Pemerintah Kabupaten Aceh Besar, Visi dan Misi Kantor Kecamatan Kuta Baro selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Aceh Besar, yaitu:

1. Visi

"Terwujudnya Aceh Besar yang Maju, Sejahtera, dan Bermartabat dalam Syariat Islam."

2. Misi

- 1) Meningkatkan pelaksanaan Syariat Islam di seluruh aspek kehidupan masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan bidang pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan komunitas.
- 3) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan bersih (clean governance) melalui pelayanan publik yang prima di tingkat kecamatan.
- 4) Meningkatkan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang berbasis pada potensi Mukim dan Gampong.
- 5) Mendorong percepatan pembangunan infrastruktur yang terintegrasi dan merata.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kantor Kecamatan Kuta Baro disusun berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Besar Nomor 34 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Kecamatan. Kepemimpinan tertinggi berada di tangan seorang Camat yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berikut adalah susunan struktur

organisasi inti pada Kantor Kecamatan Kuta Baro:



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 22 responden, dalam hal ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang disajikan sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Laki – Laki	13	60

2.	Perempuan	9	40
Jumlah		22	100

Berdasarkan tabel 4.1 memberikan gambaran mengenai distribusi jenis kelamin dari total 22 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah 13 orang, yang mewakili 60% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Sementara itu, responden perempuan sebanyak 9 orang, atau setara dengan 40% dari keseluruhan responden.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	24 – 29	7	32%
2	>30	15	68%
	Jumlah	22	100%

Kelompok usia diatas 30 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau 68%. Sementara itu, responden dengan usia di bawah 30 tahun memiliki frekuensi paling rendah, yaitu 7 orang atau 32% dari total responden. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi	%
1.	SMA/SMK	5	23
2.	Diploma	7	32
3	S1	10	45
	Jumlah	22	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 10 orang atau 45% dari total responden. Yang menunjukkan karakteristik tenaga kerja dengan kualifikasi Strata 1 yang mendominasi di tempat kerja tersebut.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Frekuensi	%
1.	>5 tahun	5	23
2.	5-10 tahun	15	68
3	>10 tahun	2	9
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan Tabel 4.4, distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 5-10 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 68% dari total responden. Sehingga dapat diasumsikan memiliki pengalaman kerja yang cukup.

4.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Suatu kuesioner dapat dilakukan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut (Ghozali,2013)

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Bila r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya Bila r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 5Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item	r tabel	r hitung	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X_1)	P1	0,196	0,506	Valid
		P2		0,545	Valid
		P3		0,431	Valid
2	Budaya Kerja (X_2)	P4	0,196	0,538	Valid
		P5		0,466	Valid
		P6		0,404	Valid
		P7		0,591	Valid
3	Lingkungan Kerja (X_3)	P8	0,196	0,592	Valid
		P9		0,595	Valid
		P10		0,600	Valid
4	Produktivitas Kerja (Y)	P11	0,196	0,649	Valid
		P12		0,487	Valid
		P13		0,489	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung positif dan lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,196. Seluruh r hitung pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawabanya seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ukuran reliabilitas dapat diukur melalui *reliability statistics* pada nilai perhitungan menggunakan SPSS 22. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut:

- a. Reliabel jika nilai *Cronbech alpha* > 0,60
- b. Tidak reliabel jika nilai *Cronbech alpha* < 0,60

Hasil uji relibialitas instrumen dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	13

Sumber Data Primer diolah,

2019

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa masing-masing nilai *cronbech alpha* lebih besar dari r tabel yaitu 0,60. Hal ini menunjukan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *cronbech alpha* > 0,60. Menurut Ghozali bahwa jawaban terhadap kuesioner dinyatakan handal bila memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sebaliknya jika memiliki nilai lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan bahwa jawaban tersebut tidak handal.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametic-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (berdistribusi normal). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji grafik histogram dan uji grafik *histogram* serta menggunakan uji *Smirnov*. Dapat terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari α 0,05, sedangkan data tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari α 0,05(Sarjono dan Julianti, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode grafik histogram dan uji *Kolmogorov Smirnov* Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7Hasil Uji Normalitas dengan Uji Smirnov

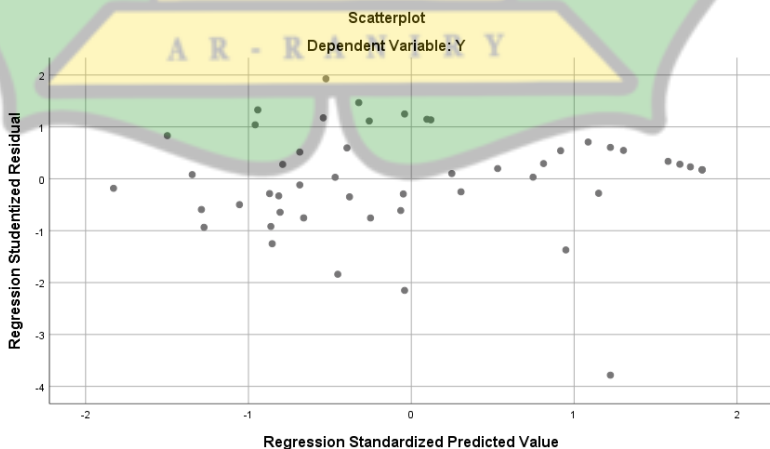
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44579615
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.035
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa nilai probability signifikan berjumlah 0,200 dimana bila hasil uji nilai

probability signifikan lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini dapat terdistribusikan secara normal. bila nilai probability signifikan lebih kecil daripada 0,05 maka penelitian tersebut tidak terdistribusikan secara normal.

4.5.2. Uji heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi memiliki variace dan residual yang tidak sama dengan yang lain. Disebut hemokedastisitas jika varian dari pengamatan lain tetap atau sama, dan heteroskedastisitas jika varian berbeda. Peneliti menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot. Jika titik-titik pada scatterplot tersebar secara merata, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.



Seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan X adalah residual X. Titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dalam penelitian ini karena tidak ada heteroskedastisitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Amelya *et al* (2017), suatu model regresi sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka regresi bebas dari multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolienaritas sebagai berikut:

- 1) Nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflanction factor (VIF) < 10 menunjukkan tida k adanya multikolinearitas antar variabel independen
- 2) Nilai tolerance < 0,10 dan nilai variance inflanction factor (VIF) > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independen (Widodo, 2017:78).

Tabel 4. 8Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardiz		Standardiz	t	Sig	Collinearity	
		ed		ed				
		Coefficients		Coefficien			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant	1.44	.39		3.69	.00		

)	6	2		3	0		
Motivasi Kerja (X ₁)	.020	.08 5	.021	.230	.81 8	.765	1.30 7
Budaya Kerja (X ₂)	.093	.11 4	.079	.813	.41 8	.649	1.54 1
Lingkung an Kerja (X ₃)	.555	.08 5	.593	6.54 8	.00 0	.746	1.34 0
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y							

Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,765 variabel Budaya Kerja (X₂) sebesar 0,649 variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,746. Nilai *tolerance* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,10. Sementara itu VIF seluruh variabel penelitian juga menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disampaikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya didalam model sehingga kekuatan prediksinya dinyatakan handal dan stabil. Bila terjadi multikolinearitas kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh variabel

Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja berikut hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 22.

Tabel 4. 9Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	.392		3.693	.000
	Rata-Rata X1	.020	.085	.021	.230	.818
	Rata-Rata X2	.093	.114	.079	.813	.418
	Rata-Rata X3	.555	.085	.593	6.548	.000
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y						

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel (X₁) adalah 0,020, variabel (X₂) adalah 0,093, variable (X₃) adalah 0,555 dan konstanta sebesar 1,446 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y= 1,446 + 0,020X_1+0,93X_2+0,555X_3+ e$$

Model persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,446 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel (X₁), (X₂) (X₃) maka nilai variabel (Y) adalah 1,446
- b. Koefisien b1 sebesar 0,020, artinya hubungan antara variabel (X₁) dan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan

- (X₁) sebesar 1 poin maka (Y) akan meningkat sebesar 0,020.
- c. Koefisien b₂ sebesar 0,93, artinya hubungan antara variabel (X₂) dan daya tarik wisata (Y) adalah positif atau setiap (X₂) sebesar 1 poin maka (Y) akan meningkat sebesar 0,93.
- d. Koefisien b₃ sebesar 0,555, artinya hubungan antara variabel (X₃) dan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan (X₃) sebesar 1 poin maka (Y) akan meningkat sebesar 0,555.

Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji t dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan. Dengan taraf signifikan 0,05, $df = n - k = 100 - 3 = 97$, dimana jumlah k jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, serta dengan menggunakan uji dua arah maka dapat ditentukan t tabel pada penelitian ini sebesar 1,66071.

Berikut ini adalah hasil uji persial:

Tabel 4. 10Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	.392		3.693	.000
	Rata-Rata X1	.020	.085	.021	.230	.818
	Rata-Rata X2	.093	.114	.079	.813	.418
	Rata-Rata X3	.555	.085	.593	6.548	.000
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y						

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung (X_1) sebesar 0,230 yang lebih kecil dari t tabel 1,66071 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,818 > 0,05$, artinya variable X_1 secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y. Dengan kata lain terima H_0 tolak H_a , yaitu H_0 X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y

Nilai t hitung variabel (X_2) sebesar 0,813 yang lebih kecil dari t tabel 1,66071 dengan probabilitas signifikan $0,418 > 0,05$, artinya variabel X_2 secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, terima H_0 tolak H_a , yaitu H_0 , X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_2

berpengaruh signifikan terhadap Y.

Nilai t hitung variabel (X_3) sebesar 6,548 yang lebih besar dari t tabel 1,66071 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, tolak H_0 terima H_a , yaitu H_0 , X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

4.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai f hitung $> f$ tabel dan nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 secara serentak berpengaruh terhadap Y. Sebaliknya apabila nilai f hitung $< f$ tabel dan nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4. 11Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.858	3	4.619	22.539	.000 ^b
	Residual	19.675	96	.205		
	Total	33.532	99			
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y						
b. Predictors: (Constant), Rata-Rata X3, Rata-Rata X1, Rata-Rata X2						

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 22,539 yang lebih besar dari f tabel yaitu 3,09 dan probabilitas signifkansi $0,000 < 0.05$, sehingga variabel (X_1) , (X_2) , (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap (Y) . Artinya variabel (X_1) , (X_2) (X_3) berjalan beriringan maka akan mempengaruhi Y . Hasil hipotesis H_0 , X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Y

4.8.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R-square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Berikut ini merupakan hasil uji R Square dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.16
Tabel 4. 12Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.395	.452708135113876
a. Predictors: (Constant), Rata-Rata X3, Rata-Rata X1, Rata-Rata X2				
b. Dependent Variable: Rata-Rata Y				

Dari tabel diatas dapat dilihat R² sebesar 0,413. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Kantor Camat Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t , diperoleh nilai t hitung (X_1) sebesar 0,230 yang lebih kecil dari t tabel 1,66071 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,818 > 0,05$, artinya variable X_1 secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y . Dengan kata lain terima H_0 tolak H_a , yaitu H_0 X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y .
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t , diperoleh nilai t hitung variabel X_2 sebesar 0,813 yang lebih kecil dari t tabel 1,66071 dengan probabilitas signifikan $0,418 > 0,05$, artinya variabel X_2 secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Y . Dengan kata lain, terima H_0 tolak H_a , yaitu H_0 , X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t , diperoleh nilai t hitung variabel X_3 sebesar 6,548 yang

lebih besar dari t tabel 1,66071 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Dengan kata lain, tolak H_0 terima H_a , yaitu H_0 , X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

4. Berdasarkan hasil regresi linear berganda melalui uji f , diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 22,539 yang lebih besar dari f tabel yaitu 3,09 dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel (X_1) , (X_2) , dan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap (Y) . Artinya variabel (X_1) , (X_2) dan (X_3) berjalan beriringan maka akan mempengaruhi Y . Hasil hipotesis H_0 , X_1 , X_2 , X_3 secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dan H_a , X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Y

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Tentu, ini adalah beberapa saran strategis yang disusun berdasarkan variabel penelitian Anda dengan mengintegrasikan nilai-nilai Ekonomi Syariah, khusus untuk konteks Kantor Camat

Kuta Baro:

1. Peningkatan Motivasi (Niat dan Jaza')

- Orientasi Ibadah: Pihak kecamatan sebaiknya menanamkan pemahaman bahwa bekerja adalah bagian dari jihad ekonomi dan ibadah (*talab al-halal*). Motivasi karyawan tidak hanya dipacu dengan insentif materi, tetapi juga pengingat akan keberkahan (*barakah*) dalam melayani masyarakat.
- Penghargaan Berkeadilan: Memberikan apresiasi atau bonus berdasarkan prinsip keadilan (*'adl*), di mana karyawan yang berkinerja tinggi mendapatkan haknya secara tepat waktu dan transparan, sesuai hadis "Berikanlah upah buruh sebelum keringatnya mengering."

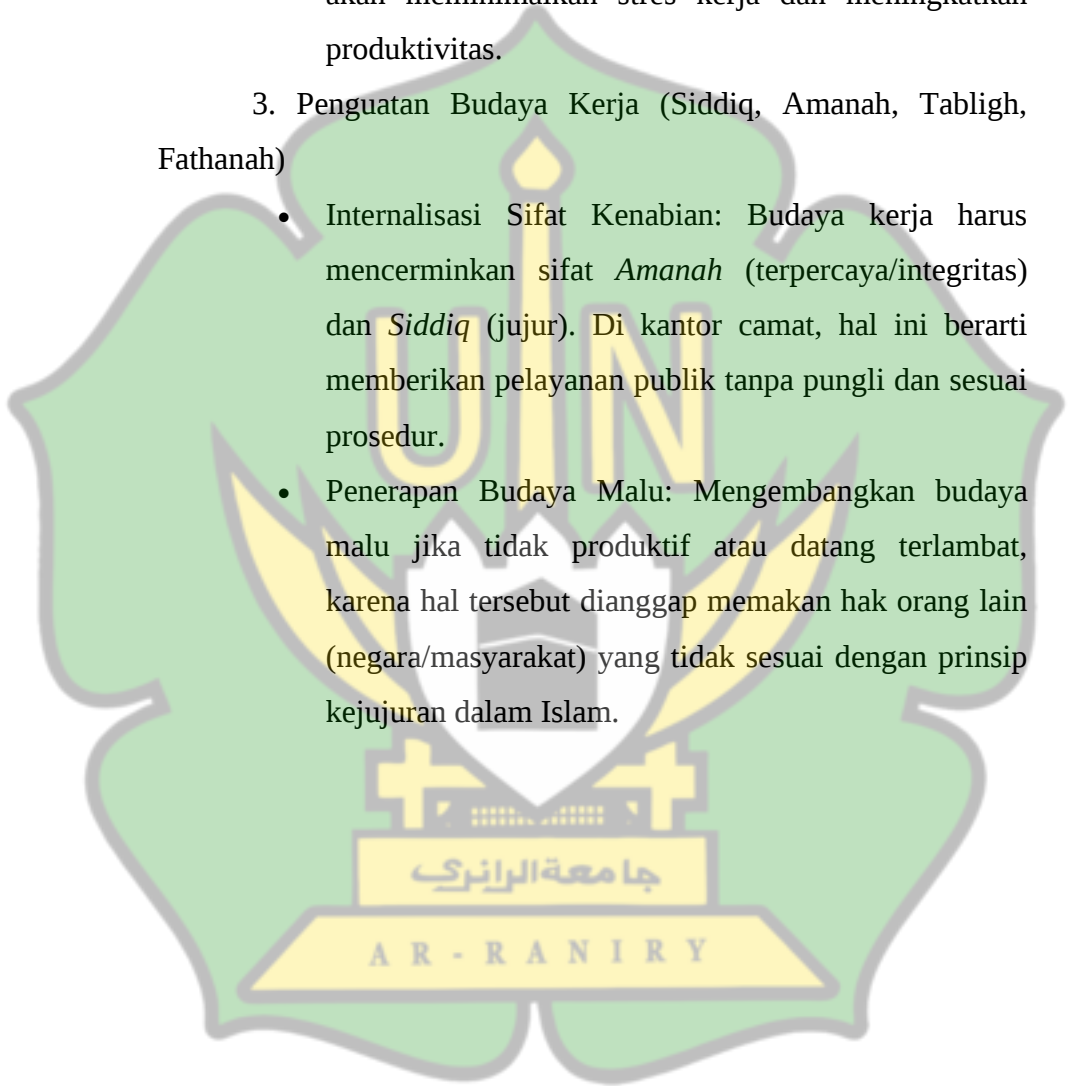
2. Optimalisasi Lingkungan Kerja (Kenyamanan dan Ukhuwah)

- Fasilitas yang Mendukung Ibadah: Mengingat lokasinya di Aceh Besar yang kental dengan syariat, pastikan fasilitas seperti mushalla dan ketersediaan waktu salat berjamaah terjaga. Lingkungan yang mendukung hubungan baik dengan Sang Pencipta (*Hablum Minallah*) akan meningkatkan ketenangan batin dalam bekerja.
- Iklim Kerja Kekeluargaan: Memperkuat hubungan antar-karyawan berdasarkan prinsip *Ukhuwah*

Islamiyah. Lingkungan kerja yang minim konflik dan penuh tolong-menolong (*ta'awun*) secara langsung akan meminimalkan stres kerja dan meningkatkan produktivitas.

3. Penguatan Budaya Kerja (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah)

- Internalisasi Sifat Kenabian: Budaya kerja harus mencerminkan sifat *Amanah* (terpercaya/integritas) dan *Siddiq* (jujur). Di kantor camat, hal ini berarti memberikan pelayanan publik tanpa pungli dan sesuai prosedur.
- Penerapan Budaya Malu: Mengembangkan budaya malu jika tidak produktif atau datang terlambat, karena hal tersebut dianggap memakan hak orang lain (negara/masyarakat) yang tidak sesuai dengan prinsip kejujuran dalam Islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Adha, R.N. dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Iptek, 4(1). Hal. 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldri, F. (2017) *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, Humanus XIII (2), 180-192
- Anthoni, L dan Rahman F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha*. Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi, 5(1). Hal. 24-37.
- Ayuningtyas. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya*

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di CV. Karya Bersama Cibitung. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Bahri, M.S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Kerja Dosen.* Surabaya: CV. Jakad Publishing.

Berliana. dkk. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) di Jakarta.* Jurnal Ekonomi Efektif, 4(1).

Hosnawati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi... (Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Iman, A.N dan Ari P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Gerbangkertasusila.*

(1).Hal.170-187.

Mulyono.(2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu.*

Yogyakarta: Deepublish.

Nur, M.K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar.*Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.

Nurliah.(2017). *Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap.*Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pratiwi, C.Ddan Budi Prabowo. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Sakti Utama, Surabaya.* Jurnal Bisnis Indonesia, 10(2). Hal. 252-268.

Rahman, S. (2020).*Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.* Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Robbins, S.P., Timothy, A.J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat

Romi, P.(2020). *The Book of SPSS Pengolah dan Analisis Data*, Yogyakarta: Start Up. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*

Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Silitonga, E.S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Silviani,I. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sudaryo, Y., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,*

R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2016).*Metode*

Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: IKAPI

Sugiyono. (2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,*

dan R&D. Bandung: Alfabeta Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, (Mixed Methods)*.

Bandung: CV Alfabeta Uno, H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



Lampiran

Lampiran 1 : Pedoman Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

Dimohon menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang ada. Pada pertanyaan pertama dimohon mengisi identitas responden, kemudian jawablah pertanyaan-pertanyaan pada kolom yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada huruf yang mewakili jawaban anda.

1. Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia :
☐ 21-25 tahun ☐ 31-35 tahun ☐ 40-45 tahun
☐ 26-30 tahun ☐ 36-40 tahun ☐ > 45 tahun
3. Lamanya Bekerja :
☐ 5 Tahun ☐ >10 Tahun
☐ 5-10 Tahun

Paraf Responden

(.....)

Lampiran 2 Hasil Kuesioner

Hasil Uji Validitas

Correlations														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Jumlah
P1	Person Correlation	.121	.284*	.230*	.222*	.2158	.225*	.244*	.172	.148	.270*	.149	.277*	.506*
	Sig. (2-tailed)	.232	.004	.002	.002	.017	.024	.014	.008	.002	.007	.004	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P2	Person Correlation	.121	.461*	.381*	.213	.243*	.247*	.242*	.306*	.126	.186	.205*	.095	.545*
	Sig. (2-tailed)	.233	.000	.000	.006	.002	.013	.011	.001	.001	.006	.004	.034	.000

	- tai le d)	2		0	0	4	5		5	2	1	4	1	6	0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P3	Pe ar so n C or rel ati on	. 2 8 4 * *	. 4 6 1 * *	1	. 2 5 2 *	. 2 4 1 *	. 1 4 9	.1 52	. 1 2 0	. 1 4 5	. 0 7 1	- .0 1 7	. 0 8 0	- .0 3 2	. 4 3 1 * *
	Si g. (2 - tai le d)	. 0 0 4	. 0 0 0		. 0 1 2	. 0 1 6	. 1 3 9	.1 31	. 2 3 6	. 1 5 1	. 4 8 6	. 8 6 9	. 4 3 1	. 7 5 4	. 0 0 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P4	Pe ar so n C or rel ati on	. 2 3 0 * *	. 3 8 3 * *	. 2 5 2 *	. 2 5 8 *	. 1 5 8 *	.1 25	. 2 3 1 *	. 4 0 7 *	. 1 4 9 *	. 2 0 9 *	. 1 5 3	. 0 9 9	. 3 8 9	. 5 3 8 * *
	Si g. (2 - tai le d)	. 0 2 2	. 0 0 0	. 0 1 2	. 0 0 9	. 0 6 6	.2 16	. 0 2 1	. 0 0 0	. 1 3 8	. 0 3 7	. 1 2 8	. 3 2 5	. 0 0 0	
	N	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1

		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
P5	Pe ar so n C or rel ati on	. 2 2 2 *	. 1 1 3	. 2 4 1 *	. 2 5 8 *	1	. 2 2 5 *	.1 56	. 1 6 4	. 1 8 4	. 2 2 0 *	. 2 3 9 *	. 1 2 2 1	. 0 6 6 *
	Si g. (2 - tai le d)	. 0 2 6 6	. 2 6 4	. 0 1 6	. 0 0 9		. 0 2 4	.1 20	. 1 0 2	. 0 6 6	. 0 2 8	. 0 1 6	. 2 2 9	. 5 0 1 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P6	Pe ar so n C or rel ati on	. 1 5 8	. 2 2 4 *	. 1 4 9	. 1 8 5 *	. 2 2 5 *	.2 38 *	. 0 7 8	. 1 1 6	. 1 7 2	. 1 9 8 *	- 0 0 1	. 1 0 3	. 4 0 4 *
	Si g. (2 - tai le d)	. 1 1 7	. 0 2 5	. 1 3 9	. 0 6 6	. 0 2 4	.0 17	. 4 0	. 2 4 9	. 0 8 7	. 0 4 8	. 9 4 5	. 3 0 8	. 0 0 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P7	Pe ar so	. 2 2	. 2 4	. 1 5	. 1 2	. 1 5	. 2 3	1	. 4 3	. 2 2	. 3 7	. 3 1	. 3 1	. 3 3 9

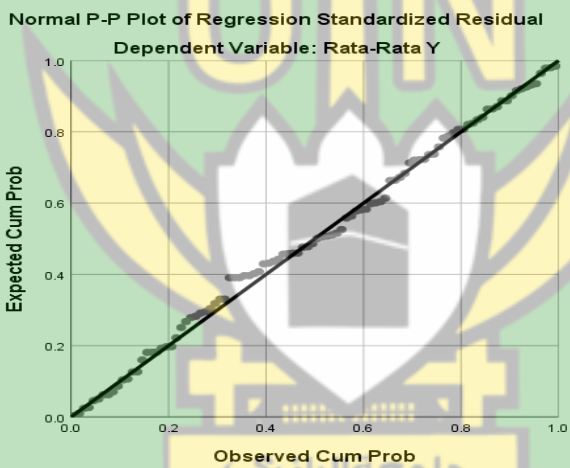
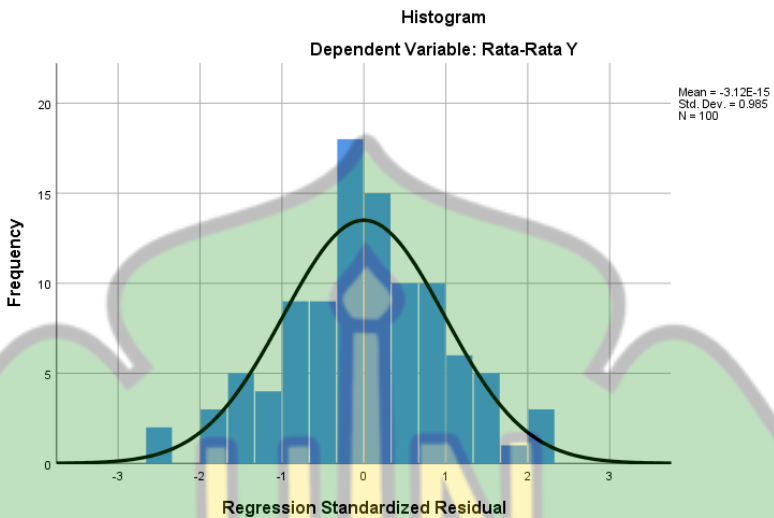
	n C or rel ati on	5 *	7 *	2	5	6	8 *		6 * *	6 *	8 * *	5 * *	6 * *	3 * *	1 * *
	Si g. (2 - tai le d)	. 0 2 4	. 0 1 3	. 1 3 1	. 2 1 6	. 1 2 0	. 0 1 7		. 0 0 0	. 0 2 4	. 0 0 0	. 0 0 1	. 0 0 1	. 0 0 1	. 0 0 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P8	Pe ar so n C or rel ati on	. 2 4 4 *	. 2 4 2 *	. 1 2 0	. 2 3 1 *	. 1 6 4	. 0 7 8	. 4 36 **	1	. 3 4 7 *	. 2 9 0 *	. 3 2 5 *	. 2 7 5 *	. 3 2 8 *	. 5 9 2 *
	Si g. (2 - tai le d)	. 0 1 4	. 0 1 5	. 2 3 6	. 0 2 1	. 1 0 2	. 4 4 0	. 0 00 0	. 0 0 0	. 0 0 0	. 0 0 3	. 0 0 1	. 0 0 6	. 0 0 1	. 0 0 0
	N	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	10 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0	1 0 0
P9	Pe ar so n C or rel ati	. 1 7 2	. 3 0 1 *	. 1 4 5	. 4 7 *	. 1 8 4	. 1 1 6	. 2 26 *	. 3 4 7 *	1	. 2 9 2 *	. 3 8 8 *	. 2 0 5 *	. 2 7 2 *	. 5 9 5 *

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	13

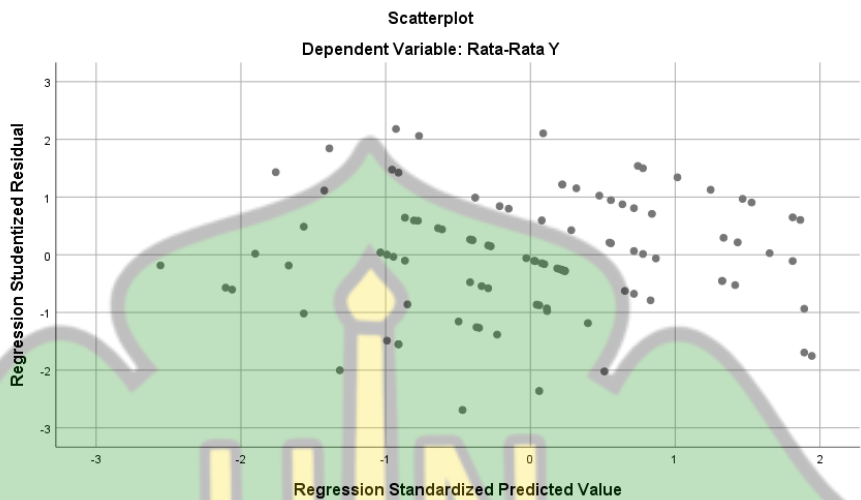
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44579615
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.035
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Hasil Uji Heterokedastisitas

AR - RANIRY



Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.446	.392		3.693	.000		
	Aksebilitas (X1)	.020	.085	.021	.230	.818	.765	1.307
	Elektronik Word Of Mouth (X2)	.093	.114	.079	.813	.418	.649	1.541
	Biaya Perjalanan	.555	.085	.593	6.548	.000	.746	1.340

	n (X3)							
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y								

Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.395	.452708135113876
a. Predictors: (Constant), Rata-Rata X3, Rata-Rata X1, Rata-Rata X2				
b. Dependent Variable: Rata-Rata Y				

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.858	3	4.619	22.539	.000 ^b
	Residual	19.675	96	.205		
	Total	33.532	99			
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y						
b. Predictors: (Constant), Rata-Rata X3, Rata-Rata X1, Rata-Rata X2						

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.446	.392		3.693	.000
	Rata-Rata X1	.020	.085	.021	.230	.818
	Rata-Rata X2	.093	.114	.079	.813	.418

	Rata-Rata X3	.555	.085	.593	6.548	.000
a. Dependent Variable: Rata-Rata Y						

