

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi terdiri dari beberapa elemen, salah satunya adalah SDM yang merupakan tokoh utama di dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang bersumber dari (Putri et al., 2023), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa senioritas dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Senioritas bukan tentang apa yang bisa dilakukan seseorang, tapi tentang orang seperti apa dia dan apa yang bisa dia lakukan. Pegawai yang dipekerjakan oleh suatu organisasi, baik dalam pekerjaan meja atau dalam organisasi dengan layanan penuh, disebut sebagai pegawai senior. Selain itu, senioritas juga memperhitungkan pengalaman pribadi serta kinerja pegawai, atau lamanya masa kerja. Saat seorang karyawan bekerja pada posisi yang menantang atau dalam organisasi yang mencakup segalanya.

Permasalahan terkait senioritas pada Dinas PERKIM KAB. ROHUL dilihat dari segi usia yaitu timbulnya perbedaan pendapat antara senior dan junior dalam hal pekerjaan, kemudian permasalahan dari segi pengalaman yaitu karyawan lama cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih dibanding karyawan baru yang cenderung belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini terbukti dari kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel data usia dan masa kerja pegawai pada Dinas PERKIM KAB ROHUL :

**Tabel 1. 1**  
**Masa Kerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Rohul**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	< 5 th	15
2	5-15 th	60
3	16-30 th	57
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>

*Sumber: Data Masa Kerja Pegawai Dinas PERKIM KAB. ROHUL, 2024*

Data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja pegawai dengan rentang waktu 5-15 tahun lebih dominan, sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja memiliki masa kerja yang relatif sedang. Pegawai yang sudah bekerja cukup lama merasa dirinya lebih memahami segala sesuatu yang terjadi di dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini tingkat senioritas diukur berdasarkan dari segi usia, pengalaman dan masa kerja.

Selain senioritas, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan pelaksanaan kerja pegawai sehingga pegawai tersebut mempunyai semangat kerja dan mampu kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dan percaya diri terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Permasalahan lingkungan kerja yang ada pada Dinas PERKIM KAB. ROHUL adalah dari segi suasana kerja, kondisi yang tidak nyaman dirasakan oleh pegawai dikarenakan ruang kerja yang berdekatan sehingga terdengar kebisingan, hal ini berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan yang sedang dilakukan. Melihat dari segi hubungan antar rekan kerja, kurangnya komunikasi dalam lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan hubungan antar rekan kerja menjadi kurang harmonis. Kemudian dari segi tersedianya fasilitas

kerja, kurangnya sarana prasarana seperti pengadaan kursi pada saat acara, dalam hal ini kurangnya kursi sering diambil dari ruang kerja masing-masing pegawai, tentunya seorang pegawai juga membutuhkan kursi saat melakukan pekerjaan, jika hal ini sering terjadi tentunya akan mengganggu dalam hal pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur melalui suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

Selain permasalahan tersebut, fenomena lain yang terjadi yaitu pencapaian produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal hal ini dikarenakan adanya pengaruh senioritas dan lingkungan kerja. Permasalahan produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari segi pengetahuan, tidak semua pegawai memiliki penguasaan ilmu terkait bidang pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang ditempuh. Permasalahan lingkungan kerja dari segi keterampilan yaitu kurangnya kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga penyelesaian kerja tersebut hanya terfokus pada alur yang telah ditetapkan dan peluang untuk memberikan keterampilan berupa penguasaan teknis sangatlah kecil. Indikator produktivitas kerja dilihat dari segi kemampuan, kurangnya berpikir secara kritis dalam pemecahan masalah, sehingga capaian kinerja hanya berfokus pada indikator penilaian yang telah ditetapkan oleh dinas tersebut. Indikator produktivitas kerja dilihat dari segi sikap, kurangnya empati pada diri masing-masing, sehingga tidak terciptanya kolaborasi antara sesama rekan kerja yang menyebabkan kerja menjadi tidak efektif. Berdasarkan hal tersebut, dalam

penelitian ini produktivitas kerja diukur melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

Sederhananya produktivitas dimaknai sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai hasil. Berikut ini merupakan data penilaian produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Rokan Hulu**

No	Indikator Penilaian	Penilaian Produktivitas				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00
2	Integritas	80,25	80,25	79,25	81,00	81,25
3	Komitmen	80,25	82,75	79,25	81,00	81,00
4	Disiplin	79,75	82,50	79,00	81,00	81,00
5	Kerjasama	79,50	81,75	79,00	80,50	81,00
<b>Rata-rata Penilaian Produktivitas Dinas Perkim</b>		<b>81,95</b>	<b>83,45</b>	<b>81,30</b>	<b>82,70</b>	<b>82,85</b>

*Sumber: Data SKP Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2017-2021*

Uraian Tabel tersebut dapat kita ketahui betapa pentingnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawainya, agar dapat mewujudkan pemerintah yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang efektif, efisien dan profesional. Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat nilai produktivitas Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dari Tahun 2017 sampai 2021, terdapat lima indikator penilaian dengan persentase angka didapatkan dari seluruh nilai pegawai per tahun dan di rata-ratakan. Terlihat dari penilaian produktivitas yang mengalami peningkatan dari Tahun 2017 sebesar 81,95 sampai Tahun 2018 sebesar 83,45.

Data SKP Pegawai Tahun 2019 mengalami penurunan yaitu sebesar 81,30. Hal ini dapat dilihat dari indikator penilaian yang mengalami penurunan yaitu komitmen, disiplin, dan kerjasama. Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu, indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa yang meninggalkan jam kerja, hal ini menandakan rendahnya komitmen personal terhadap instansi yang mengakibatkan tidak adanya kedisiplinan yang diterapkan. Selanjutnya untuk masalah kerjasama yang terjadi di antara pimpinan dan bawahan adalah kurangnya komunikasi yang efektif, hal ini mengakibatkan informasi dan tugas yang telah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tahun 2020 dan 2021 secara perlahan mengalami peningkatan yaitu sebesar 82,70 dan 82,85.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023) menunjukkan bahwa senioritas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Menurut (Purwaningtyas et al., 2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas pada perusahaan dan ruang lingkup kerja sangatlah berpengaruh dalam kinerja karyawan di dalamnya. Tetapi meski begitu senioritas dan lingkungan kerja juga dapat dimaknai secara positif, apabila senioritas di artikan secara baik akan menimbulkan sikap disiplin pada setiap karyawan. Menurut (Munir, 2020), disimpulkan bahwa senioritas, prestasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di BPN Kota Malang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Senioritas Dan Lingkungan**

## **Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh simultan senioritas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan senioritas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat tugas akhir untuk meraih gelar sarjana program studi manajemen fakultas ekonomi universitas pasir pengaraian. Dan penelitian sebagai alat penerapan teori dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan.

2. Manfaat Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan khasana ilmu penelitian empiris bagi akademis dan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Dapat menambah pengetahuan sebagai bahan rujukan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar penulisan proposal ini dibagi atas beberapa bab, sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah,, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang deskripsi teori penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil data penelitian yang diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Senioritas**

Senioritas adalah lamanya seseorang bekerja yang dianggap baik oleh organisasi dalam kedudukan yang bersangkutan dan dalam organisasi secara keseluruhan dan sebagai pertimbangan sekunder dalam sistem promosi (A wawan dan Dewi M, 2021). Menurut penelitian senioritas lain adalah usia serta pengalaman kerja dan digunakan sebagai alat untuk membuat keputusan untuk kegiatan peningkatan, dan biasanya digunakan sebagai sumber keputusan untuk menentukan peningkatan gaji karyawan secara berkala (Sari, & Finthariasari, 2020).

(Puspasari, & Satrya, 2019) menyatakan bahwa senioritas adalah sebagai situasi yang lebih unggul dalam hal posisi, seorang karyawan yang telah bekerja untuk waktu yang cukup lama di perusahaan biasanya akan memiliki keahlian dan pengalaman yang lebih besar meskipun melakukan pekerjaan yang sama. Senioritas juga mencerminkan pentingnya usia dan pengalaman kerja individu dalam suatu instansi, dengan pegawai yang lebih tua lebih cenderung diberi prioritas dalam promosi posisi. Periode kerja yang diakui seseorang disebut senioritas. oleh organisasi dalam jabatannya dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, senioritas juga mencerminkan usia dan pengalaman kerja seseorang. Selain digunakan untuk dasar pengambilan keputusan mengenai promosi, senioritas juga sering dijadikan dalam menentukan kenaikan gaji secara berkala.

Kesimpulan senioritas dalam penelitian ini adalah seseorang yang memiliki periode kerja yang lama akan dianggap sebagai senior dan memiliki pengalaman kerja yang luas sehingga dapat dijadikan tempat bertanya dalam mengambil suatu keputusan.

### **2.1.2 Dampak Senioritas di Tempat Kerja**

#### **1. Kesempatan yang kurang adil**

Salah satu dampak senioritas di tempat kerja yang paling terasa adalah kesempatan yang kurang adil. Banyak orang menyayangkan jika ada seseorang yang naik jabatan hanya karena senioritasnya. Padahal secara kompetensi, ada banyak karyawan lainnya yang lebih berpotensi. Sebab, senioritas tidak selalu mencerminkan kualitas. Seseorang yang sudah lama bekerja di sebuah perusahaan belum tentu lebih kompeten daripada seseorang yang belum begitu lama terjun di perusahaan tersebut.

#### **2. *Job security***

Seseorang yang lebih senior di tempat kerja umumnya memiliki job security atau keamanan kerja yang lebih tinggi. Alasannya, orang yang sudah bekerja lama dianggap memiliki bekal skill yang sudah mumpuni. Oleh karena itu, perusahaan akan berpikir dua kali untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada seorang karyawan yang sudah senior.

### **3. Benefit**

Senioritas sering dianggap sejalan dengan benefit yang diterima. Jika sudah bekerja untuk suatu organisasi dalam jangka waktu yang lama, kamu berpotensi mendapat kenaikan gaji, tunjangan, dan bonus yang lebih tinggi. Sementara itu, karyawan yang belum lama bekerja umumnya tidak mendapat benefit seperti itu.

### **4. Training**

Seperti yang telah Glints sebutkan sebelumnya, banyak perusahaan memanfaatkan karyawan senior untuk memberikan training pada karyawan baru. Karyawan senior dianggap memiliki pengetahuan dan bekal yang cukup untuk dibagikan kepada karyawan yang lebih baru. Dengan begitu, perusahaan juga bisa menghemat pengeluaran *training* dari pihak lain.

#### **2.1.3 Indikator Senioritas**

Terdapat beberapa indikator yang mengukur senioritas menurut (Sari, & Finthariasari, 2020), sebagai berikut:

1. Senior dari segi umur, yaitu seseorang yang lebih tua di tempat kerja akan dihormati karena usianya;
2. Senior ditinjau dari segi pengalaman, yaitu seseorang dianggap sebagai senior karena statusnya yang tinggi dan otoritas yang luas;
3. Senior dalam masa kerja, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja yang terlama dan lebih tinggi pengalaman dalam pekerjaan yang dilakukannya dan disebut senior oleh junior.

Klasifikasi indikator senioritas menurut (Wahyudi dalam Maulana, 2021) adalah :

1. Usia

Akibat usia mereka, banyak orang akan membutuhkan kenaikan gaji atau promosi ketika seseorang dari generasi muda menjadi “senior” di tempat kerja. Saran biasanya dikaitkan dengan kehidupan di luar tempat kerja. Di dunia, banyak orang dihadapkan pada jadwal kerja yang menuntut dan posisi yang lebih sulit untuk ditangani.

2. Pengalaman

Seseorang dipandang sebagai senior karena posisinya yang tinggi dan pengalamannya yang luas. Pegawai lain akan menganggapnya sebagai “senior” jika dia berusia muda atau tua dan berpengalaman.

3. Masa kerja

Selain itu, banyak orang yang telah lama bekerja di sebuah instansi dan dianggap “senior”. Orang-orang baru yang masuk ke perusahaan dengan jabatan yang lebih tinggi akan merasa sungkan. dan Orang-orang yang telah lama bekerja ditempat kerja tersebut dianggap sebagai mentor. Jadi, dapat disimpulkan bahwa senioritas diukur berdasarkan berapa lama seseorang bekerja di suatu instansi.

Menurut (Saputra, 2018) ada beberapa indikator untuk menentukan senioritas dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Lama waktu / Masa kerja

Jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami tugas-tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.

## 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Merujuk pada pengetahuan dan keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan atau tanggungjawab pekerjaan.

Selain itu, pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi yang terkait dengan tanggungjawab pekerjaan.

## 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemampuan seseorang untuk menerapkan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari sejumlah teori tersebut dapat disimpulkan bahwa senioritas dianggap sebagai keadaan yang lebih tinggi dari segi status, usia, dan pengalaman. Sehingga dalam penelitian ini indikator yang dimaksudkan untuk mengukur senioritas mengacu pada teori yang diajukan oleh (Sari, & Finthariasari, 2020)

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, sosial, dan psikologis perusahaan yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan menghambatnya dalam melaksanakan tugas. Selain itu, terdapat beberapa penelitian yang mendukung pendapat bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat yang digunakan oleh karyawan, termasuk prosedur kerja dan perjanjian kerja individu atau kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan tempat di mana karyawan bekerja, selain itu

lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, dan kinerja mereka dapat meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka karyawan tidak akan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan berdampak pada semangat karyawan (Annisa, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman secara pribadi dan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Hulu, 2022). Lingkungan kerja adalah apa yang ada sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Misalnya, udara dingin, dan pencahayaan yang baik adalah contohnya (Darmadi, 2020).

Kesimpulan lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu segala kegiatan pegawai yang berhubungan dengan aktivitas di lingkungan kantor baik dari segi budaya perusahaan, suasana perusahaan hingga fasilitas perusahaan yang mendukung kegiatan pekerjaan di kantor sehingga terciptanya kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai instansi tersebut.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diantaranya:

#### **A. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Enny, 2019) Menyatakan bahwa segala macam situasi fisik di tempat kerja (lingkungan kerja fisik) dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dilakukan dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai ( Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja)
- b. Lingkungan perantara juga disebut lingkungan kerja, adalah lingkungan yang memengaruhi kehidupan karyawan, seperti: suhu, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna lain.

#### **B. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar karyawan dan atasan (Enny, 2019). Kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri harus diciptakan. Ada macam-macam faktor dari bentuk lingkungan kerja non fisik meliputi:

1. Hubungan kerja atasan dan bawahan.
2. Hubungan antar pegawai.
3. kemampuan kerja dan menyesuaikan diri yang baik.

Jika ketiga faktor bentuk lingkungan non fisik tersebut dapat diimplementasikan dengan baik maka akan tercipta suatu hubungan yang

harmonis dalam membina hubungan antar rekan kerja, atasan dan bawahan karena sejatinya hubungan sosial antar manusia yaitu saling membutuhkan.

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi lingkungan tempat kerja menurut (Enny, 2019) diantaranya:

- a. Faktor personal/individu, termasuk : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dorongan, dan komitmen seseorang.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan motivasi, inspirasi, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan dorongan yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan satu sama lain, dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : kondisi dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi lingkungan kerja agar terciptanya suasana yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kreativitas pegawai dan sebagai penunjang produktivitas kerja instansi yang bagus. Pengelolaan tata lingkungan kerja yang baik terhadap hubungan pegawai di instansi sangat penting untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi dampak yang positif kinerja pegawai.

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator menurut (Hulu, 2022) sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

kondisi dimana seorang karyawan bekerja dan bagaimana mereka melakukannya dapat didefinisikan sebagai suasana kerja.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu adanya hubungan kerja yang harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang memadai bertujuan untuk mendukung kelancaran pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

Indikator lingkungan kerja menurut (Affandi, 2018) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Keterampilan komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, menangani masalah-masalah kecil dengan lebih cepat, dan mempelajari hal-hal baru dengan lebih cepat.

2. Warna

Salah satu komponen penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan adalah penggunaan warna yang tepat pada dinding ruang dan

peralatan lainnya ini akan mempertahankan semangat dan ketenangan kerja karyawan.

3. Udara

Dalam hal faktor udara ini, yang biasanya adalah suhu udara dan banyaknya uap air di dalamnya.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

Menurut (Robbins dalam Sari, 2018) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu Udara

Untuk kenyamanan bersama suhu udara seperti itu diatur sehingga berada dalam rentang pekerjaan yang dapat diterima oleh semua orang.

2. Kebisingan

Suara bising adalah kepekaan seorang pekerja yang mempengaruhi aktivitasnya.

3. Penerangan

Penerangan merupakan sinar yang masuk ke dalam ruang kerja setiap karyawan dan tingkat penerangan yang cukup akan membuat ruang kerja menjadi tempat yang menyenangkan.

#### 4. Mutu Udara

Pertukaran udara yang baik akan mempengaruhi kesehatan pegawai sehingga pegawai bekerja jauh lebih baik.

#### 5. Keamanan di tempat kerja

Keselamatan yang ada di instansi akan membuat pegawai merasa nyaman dan aman.

Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai indikator produktivitas kerja dapat bahwa alat yang dimaksudkan untuk mengukur produktivitas kerja dapat berasal dari dalam diri dan luar (lingkungan), sehingga dalam penelitian ini indikator yang digunakan menggambarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Hulu, 2022).

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan unsur kunci bagi instansi untuk mengejar tujuannya. apakah produktivitas pekerjaan karyawan terus meningkat secara penting dari waktu ke waktu, instansi dapat mencapainya dengan mudah. Saat ini, perusahaan berupaya setiap hari untuk meningkatkan kualitas karyawannya dan produktivitas tenaga kerja agar dapat bertahan di era semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Produktivitas kerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor, seperti kemampuan mental dan tubuh pegawai, hubungan atasan-bawahan, motivasi untuk bekerja pegawai, pelatihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, dan lingkungan kerja pegawai.

Menurut (Nurfitriani, 2023), Produktivitas kerja merupakan perbandingan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam waktu tertentu untuk memenuhi tujuan

kerja dan pelayanan yang efektif berdasarkan jumlah sumber daya yang digunakan. Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018), produksi adalah perbandingan antara input dan output. Produktivitas yang baik akan meningkatkan sistem kerja, teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Kusrianto dalam (Edy Sutrisno, 2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga kerja persatuan waktu. Peran dan tenaga kerja di sini berarti penggunaan sumber daya dan kinerja yang efektif.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut jadi peneliti dapat mengambil kesimpulan produktivitas kerja adalah hasil atau ukuran yang menjadi pembandingan antara kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan dari pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut memiliki kontribusi yang positif terhadap lingkungannya untuk mewujudkan potensinya.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tingkat produktivitas kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal yakni manusia merupakan faktor sumber daya yang akan melakukan kegiatan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau instansi. Kemudian modal juga menjadi Unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan karena modal adalah materi yang akan digunakan untuk dasar dalam melakukan dan menunjang suatu pekerjaan atau usaha.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga dalam (Busro, 2018) antara lain:

1. Motivasi
2. Latihan
3. Disiplin
4. Kemampuan
5. Sikap
6. Kemampuan untuk bekerja sama
7. Kesehatan
8. Tingkat pendapatan
9. Lingkungan tempat kerja
10. Teknologi canggih yang digunakan
11. Kesempatan untuk berhasil

Tercapainya seluruh faktor yang telah di sampaikan di atas dalam suatu instansi maka akan meningkatkan tingkat produktivitas pekerja dan akan memberikan sebuah hasil yang dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan atau instansi.

### **2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja merupakan komponen terpenting bagi kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Beragam metode penilaian dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan evaluasi yang diperoleh dari pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang diukur dengan

barang dan jasa dalam hal kualitas dan kuantitas, berdasarkan standar jam kerja yang diterapkan oleh instansi. Produktivitas kerja pegawai terpengaruh oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, serta kemampuan mental dan fisik pegawai.

Menurut (Burhanuddin dalam Nurfitriani, 2023) produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa faktor sebagai berikut:

1. Pengetahuan, dimana konsep pengetahuan lebih terfokus pada pemahaman, persepsi, dan perolehan pengetahuan. mewakili puncak dari proses pembelajaran yang dilakukan baik dalam suasana formal maupun informal. Proses pendidikan ini membantu seseorang memecahkan masalah, seperti melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penetrasi teknologi operasional pada bidang tertentu yang memiliki fokus bisnis yang kuat. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan atau mengelola pekerjaan teknis. Karyawan yang memiliki keterampilan ini diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas dan mencakup berbagai kompetensi. seperti keterampilan, pengetahuan yang merupakan faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan kebiasaan yang dimiliki pola yang berdampak positif pada perilaku kerja seseorang. sikap – sikap yang telah ditanamkan

dalam diri karyawan sehingga dapat membantu mereka melaukan pekerjaan dengan baik.

Menurut (Siska, 2020) alat ukur untuk menilai tingkat Produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dari kemampuan pegawai itu sendiri, kemampuan untuk mendorong seluruh bagian diri mereka untuk melakukan sesuatu. Ini menghasilkan semangat kerja yang kuat.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak diragukan lagi, semua karyawan memiliki rasa rendah diri tentang kemampuan mereka. Orang yang produktif itu cenderung memperkuat rasa percaya dirinya. Baik untuk belajar dan meningkatkan kemampuan. Ada motivasi dalam dirinya untuk memperbaiki diri dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah membangun motivasi dalam dan kepercayaan diri dalam dirinya, akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi hasil dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah dibangun oleh semua karyawan. Semangat untuk bekerja karena suka melakukan pekerjaan yang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Ada kesulitan saat mengerjakan suatu tanggungjawab pasti ada. Namun, gerakan yang cepat dan tepat adalah orang yang produktif. Cepat dalam membuat rencana mencari solusi untuk masalah.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Kontribusi yang positif artinya dapat memberikan usaha yang terbaik kepada instansi. Jangan mengeluh tentang apa yang telah anda lakukan. Anda harus terus bekerja dan tetap semangat meskipun situasinya sulit.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Selain itu, ini merupakan indikator penting Karena produktivitas yang baik diukur dari kemampuan dan potensi dalam melakukan pekerjaan yang dapat diandalkan. Menyelesaikan tugas dengan cara yang diharapkan dan dengan hasil yang memuaskan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa produktif karyawan menurut (Edy Sutrisno, 2019) diantaranya:

1. Kemampuan, kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkannya. Memanfaatkan produktivitas kerja untuk semua orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang mengerjakan maupun mereka yang menikmati hasilnya.

3. Bekerja dengan lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan prinsip kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari setelah hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, adalah upaya terus menerus untuk meningkatkan kemampuan kerja. Ini dapat dicapai dengan mempertimbangkan tantangan dan prospek apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, adalah hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan mutu bertujuan untuk menghasilkan hasil yang optimal, yang akan bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbedaan antara hasil yang dicapai dan jumlah sumber daya yang digunakan. Produksi dipengaruhi oleh input dan keluaran.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut mengenai indikator produktivitas kerja, dalam penelitian ini pengukur yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Burhanuddin dalam Nurfitriani, 2023).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Putri et al., 2023	Pengaruh Senioritas dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan RSIA Budhi Mulia	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas dan lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada RSIA Budhi Mulia PKU
2	Purwaningtyas et al., 2022	Analisis lingkungan kerja dan senioritas terhadap kinerja serta produktivitas karyawan pada perusahaan	Kualitatif Observasi	Hasil studi ini menunjukkan bahwa senioritas pada perusahaan dan ruang lingkup kerja sangatlah berpengaruh dalam kinerja karyawan di dalamnya. Tetapi meski begitu senioritas dan lingkungan kerja juga dapat dimaknai secara positif, apabila senioritas di artikan secara baik akan menimbulkan sikap disiplin pada setiap karyawan.
3	Munir, 2020	Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di BPN Kota Malang.	Analisis Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa senioritas, prestasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di BPN Kota Malang.

*Berlanjut ke halaman 27*

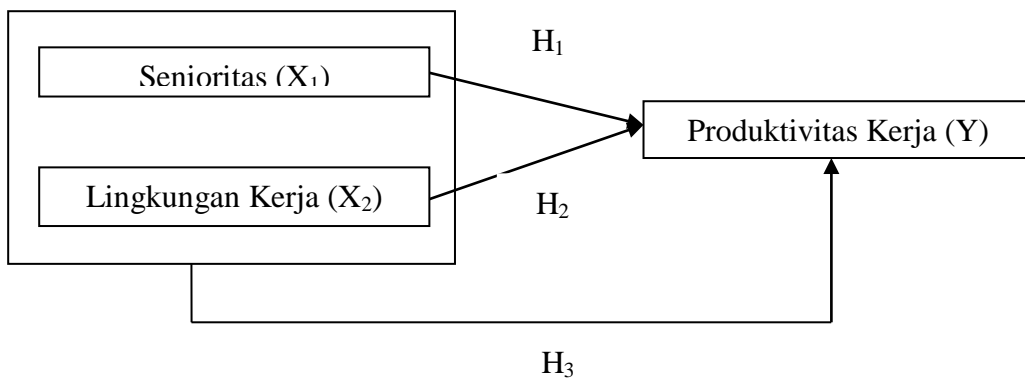
*Lanjutan Tabel 2.1*

4	Putri, 2023	Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penyuluh Lingkungan Keluarga Berencana di Kabupaten Madiun.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil studi ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Syahputra, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil studi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.
6	Afrian, 2022	Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel senioritas, prestasi kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.
7	Desyanah, 2022	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT. Karya Megah Gunungmas)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, pendidikan dan senioritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Megah Gunungmas.

*Sumber : Penelitian Terdahulu*

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori, maka dapat digunakan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Dugaan Senioritas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

H<sub>2</sub> : Dugaan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

H<sub>3</sub> : Dugaan Senioritas, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Dalam penelitian ini jenis penelitian termasuk kedalam penelitian survey dimana penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perbaikan pada data, seperti melalui kuesioner dan wawancara terstruktur (Sugiyono, 2021), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif membantu menganalisis hubungan antara variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan bagaimana pengaruh senioritas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan tentangnya (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 132 pegawai yang bekerja aktif di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

## 2. Sampel

Sampel adalah perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2021) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang harus dipenuhi dengan cara pertimbangan tertentu, yakni sampel yang dipilih harus benar-benar menjadi ciri-ciri mayoritas pada populasi. Daftar sampel dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3. 1**  
**Daftar Jumlah Pegawai**

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Bidang Cipta Karya	30
2	Bidang Perumahan	22
3	Bidang Permukiman	35
4	Bidang Sekretariat	45
<b>Total Jumlah Pegawai</b>		<b>132</b>

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Rohul, 2024

Dalam penelitian ini penentuan sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

e : Margin error yang ditoleransi sebesar 10%

**Tabel 3. 2**  
**Perhitungan Rumus Slovin**

<b>Bidang 1</b>	<b>Bidang 2</b>	<b>Bidang 3</b>	<b>Bidang 4</b>
$n = \frac{30}{1 + 30(10\%)^2}$	$n = \frac{22}{1 + 22(10\%)^2}$	$n = \frac{35}{1 + 35(10\%)^2}$	$n = \frac{45}{1 + 45(10\%)^2}$
$n = \frac{30}{1 + 30(0,01)}$	$n = \frac{22}{1 + 22(0,01)}$	$n = \frac{35}{1 + 35(0,01)}$	$n = \frac{45}{1 + 45(0,01)}$
$n = \frac{30}{1 + 0,3}$	$n = \frac{22}{1 + 0,22}$	$n = \frac{35}{1 + 0,35}$	$n = \frac{45}{1 + 0,45}$
$n = \frac{30}{1,3}$	$n = \frac{22}{1,22}$	$n = \frac{35}{1,35}$	$n = \frac{45}{1,45}$
$n = 23$	$n = 18$	$n = 26$	$n = 31$
<b>Total n : 98</b>			

Total pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin adalah 98 sampel.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2021). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan ke seluruh pegawai yang memenuhi kriteria di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu. Sumber primer dalam penelitian ini adalah sumber penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau melalui media. Serangkaian pertanyaan sistematis digunakan untuk mengakses sumber primer guna untuk mendapatkan data dari responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah dengan:

1. Wawancara

Wawancara adalah Sesi tanya jawab lisan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Bentuk informasi yang diperoleh dapat berupa tulisan, atau direkam secara audio. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

### 3.5 Definisi Operasional

Tabel definisi operasional menjelaskan bagaimana membuat variabel untuk masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator Variabel	Jenis Pengukuran
1.	Senioritas ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa senioritas adalah usia dan pengalaman kerja seseorang, dan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kegiatan promosi dan kenaikan gaji berkala karyawan. <b>Sumber: (Sari, &amp; Finthariasari, 2020)</b>	1. Senior dari segi usia 2. Senior dari segi pengalaman 3. Senior dari segi masa kerja  <b>Sumber: (Sari, &amp; Finthariasari, 2020)</b>	Ordinal

*Berlanjut ke halaman 33*

Lanjutan tabel 3.3

2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. <b>Sumber: (Hulu, 2022)</b>	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja <b>Sumber: (Hulu, 2022)</b>	Ordinal
3.	Produktivitas Kerja ( $X_3$ ) Adalah perbandingan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil kerja dan pelayanan yang efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang digunakan. <b>Sumber: (Nurfitriani, 2023)</b>	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap <b>Sumber: (Nurfitriani, 2023)</b>	Ordinal

Sumber : Finthariasari dan Sari (2020), Hulu (2022), Nurfitriani (2023)

### 3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2021).

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2021). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini jawaban setiap item instrumen dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Skor Klasifikasi Jawaban**

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2021)

### 3.6.2 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengambilan keputusan uji validitas ini didasarkan pada nilai signifikan  $< 0,05$ .

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban

pertanyaan. Uji ini menggunakan *SoftWare* SPSS 20 dengan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2018).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu teknik analisis data deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Untuk mengetahui tingkat capaian responden (TCR), digunakan formulasi rumus menurut (Sugiyono, 2012) sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Capaian Responden (TCR)} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 \%$$

**Tabel 3. 5**  
**Klasifikasi (TCR)**

No	TINGKAT PENCAPAIAN RESPONDEN (%)	Kriteria
1.	85-100	Sangat baik
2.	66-84	Baik
3.	51-65	Cukup baik
4.	36-50	Kurang baik
5.	0-35	Tidak baik

*Sumber : Sugiyono (2021)*

Untuk menentukan frekuensi setiap pilihan jawaban, jumlahkan setiap jawaban responden dan hitung persentase setiap frekuensi dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besar nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = \sum (F_1 \times \text{Skala}_1)$$

Menghitung besarnya nilai-nilai dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan benar, pengujian asumsi klasik dilakukan. Sebelum melakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik perlu dilakukan, Untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan benar, tidak bias, dan estimasinya konsisten, tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah jelas. Uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **1. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2018). Uji normalitas *One Sample kolmogorov-Smirnov Test* yang ditentukan berdasarkan taraf signifikansi yaitu sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

#### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas, Menurut Ghozali (Imam Ghozali, 2018) dilakukan untuk memeriksa apakah model regresi menunjukkan adanya

korelasi antar variabel independen atau bebas. model regresi yang baik tidak seharusnya menemukan korelasi antar variabel independen. Nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) memberikan landasan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika *tolerance*  $> 0,10$ , dan nilai *VIF*  $< 10$ , tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *tolerance*  $< 0,10$ , dan nilai *VIF*  $> 10$ , terjadi multikolinieritas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Imam Ghazali, 2018) Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Pola gambar scatterplot memberikan wawasan tentang proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Secara khusus yaitu:

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah nilai nol sumbu Y.

#### **3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Imam Ghazali, 2018) Model regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen disebut regresi linier berganda. Tujuan analisis ini adalah untuk memastikan sifat dan sejauh mana hubungan yang terjalin antara

variabel independen dan dependen. Menguji persamaan regresi linier berganda dapat digunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Produktivitas Kerja  
a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)  
 $X_1$  : Variabel Senioritas  
 $X_2$  : Variabel Lingkungan Kerja  
e : Standard Error

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Imam Ghazali, 2018) Uji statistik t yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $t_{tabel}$ , *Degree of Freedom* (df) = n-k, dimana n adalah banyaknya data responden dan k adalah banyaknya variabel yang diteliti, pada hakikatnya menggambarkan besarnya pengaruh masing-masing variabel. variabel independen mempunyai kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dalam hal ini  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

- b. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dalam hal ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan membandingkan  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ , dengan ambang batas signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), untuk memastikan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Mempertimbangkan hal-hal berikut saat mengambil keputusan:

- a. Variabel independen tidak mempunyai pengaruh gabungan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  atau jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ .
- b. Variabel independen mempunyai pengaruh gabungan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

### 3.7.5 Koefisien Determinasi $R^2$

Menurut (Imam Ghazali, 2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengkuantifikasi sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan sangat terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Ketika variabel independen menghasilkan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen, maka nilainya mendekati satu.