

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG

Oktoovina Deci Rahakbauw¹, Halfian Nandika Setiawan²
STIE Bhakti Pembangunan

oktavinadeci@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Motivation, Work Commitment, and Work Environment on Employee Productivity at PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung, Tangerang Regency partially and simultaneously. This study used a sample of 50 employees with data collection techniques using a questionnaire. The test results of this study show that multiple linear regression analysis has the equation $Y = 17.086 + 0.300X_1 + 0.123X_2 + 0.204X_3$. The test results for the coefficient of determination (R^2) Adjusted R Square have a value of 0.443 or 44.3%, so it is concluded that 47.7% of employee productivity is influenced by the three independent variables (motivation, work commitment, and work environment). While the remaining 55.7% is influenced by factors outside the research. The results of the t test show that the motivation variable (X_1) on employee productivity (Y) has a t count value of $3.379 > t$ table 2.012 with a significance level of $0.01 < 0.05$, the work commitment variable (X_2) on employee productivity (Y) has a value t count $1.048 < t$ table 2.012 with a significance level of $0.300 < 0.05$, and the work environment variable (X_3) on employee productivity (Y) has a t count value of $2.087 > t$ table 2.012 with a significance level of $0.042 < 0.05$. Then the motivational variable (X_1), communication variable (X_2), work environment variable (X_3) have a partial effect on employee productivity (Y). The results of the F test show F count $13.999 > F$ table 2.57 with a significance level value of $0.000 < 0.05$, then motivation, work commitment, and work environment simultaneously influence the productivity of employees of PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Tangerang Regency.

Keywords: Motivation, Work Commitment, Work Environment, and Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Komitmen kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 17,086 + 0,300X_1 + 0,123X_2 + 0,204X_3$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) Adjusted R Square mempunyai nilai sebesar 0,443 atau 44,3%, maka disimpulkan bahwa 47,7% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel

motivasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai t hitung $3,379 > t$ tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$, variabel komitmen kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai t hitung $1,048 < t$ tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,300 < 0,05$, dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai t hitung $2,087 > t$ tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Maka variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan F hitung $13,999 > F$ tabel 2,57 dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan

INTRODUKSI

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa kenyamanan lingkungan kerja kepada karyawannya.

Motivasi merupakan hal yang mendorong dan mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu. Komitmen organisasi sendiri merupakan suatu kondisi perilaku karyawan yang cenderung ingin terlibat dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mencari komitmen tingkat tinggi untuk kepentingan organisasi guna memperlancar tujuan organisasi dan pekerjaan yang didedikasikan untuk keberhasilan organisasi. Selain tentang komitmen organisasi yang dapat dikaitkan dengan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai saranapenunjang pekerjaan karyawan. Hal ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik ketika situasinya lebih baik. Fasilitas yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan bekerja, suasana kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat di identifikasikan rumusan masalah, sebagai berikut.

- 1) Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang?
- 2) Apakah komitmen kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang?
- 3) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang?
- 4) Apakah motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang?

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas adalah sebuah proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu barang atau jasa. Produktivitas juga dapat didefinisikan sebagai proses yang memusatkan perhatian pada hasil dari sumber daya manusia yang berhubungan antara masukan dan keluaran (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati, 2017). Dahlan (2014) mengungkapkan bahwa produktivitas adalah hasil dari membandingkan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang diperoleh. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep yang memiliki hubungan antara sumber daya tenaga kerja dan hasil suatu satuan waktu, yang menunjukkan bahwa produk yang memuaskan lebih unggul melalui standar yang ditetapkan.

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Pendidikan
- 2) Motivasi
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap dan etika kerja
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Motivasi

Motivasi adalah proses kesediaan untuk melakukan bisnis taraf tinggi guna membentuk target organisasi. Liana (2020) Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang mengikuti standar yang ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah proses dalam diri manusia yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas: (Tampubolon, 2016)

- 1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja:
 - (a). Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (b). Kompensasi penuh
 - (c). Supervisi yang baik
 - (d). Adanya penghargaan atas sebuah kesuksesan
 - (e). Status dan Tanggung Jawab
 - (f). Peraturan yang berlaku
- 2). Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain.
 - (a). Keinginan untuk dapat hidup.
 - (b). Keinginan untuk dapat memiliki.
 - (c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - (d). Keinginan untuk berkuasa.

Komitmen kerja

Cohen (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan bahwa komitmen untuk bekerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk mengambil tindakan menuju satu atau lebih tujuan organisasi. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja sebagai sikap yang mencerminkan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh sukarela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Aspek - aspek Komitmen Kerja

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
- 3) Komitmen Normatif (*normatif commitment*).

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

- 1) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)
- 2) Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)
- 3) Karakteristik individu
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Hubungan positif
- 6) Struktur organisasi
- 7) Gaya manajemen

Lingkungan Kerja

Mardiana (dalam Budianto dan Katini 2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja sehari-hari, terutama di sekitar pekerja,

yang dapat saling mempengaruhi dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan terutama pada jam kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan dan keunggulan tempat kerja karena terdapat fasilitas pendukung yang dapat menunjang aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

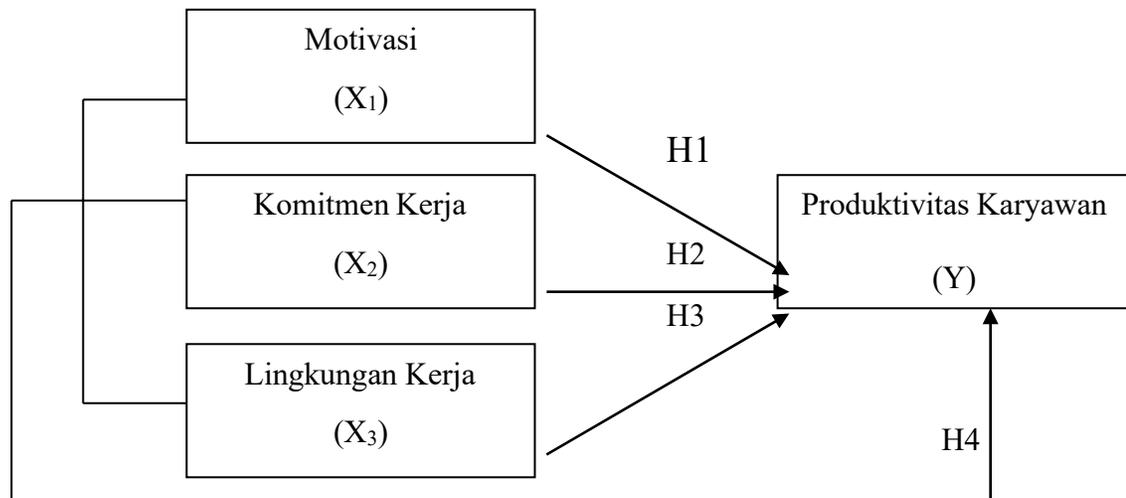
Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- 1) Kebersihan
- 2) Pertukaran udara
- 3) Penerangan
- 4) Temperatur
- 5) Kebisingan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Dari rumusan masalah dan kerangka pemikiran maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang.
- H2: Ada pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang.
- H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang.
- H4: Ada pengaruh motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja PT Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang.

METODOLOGI

Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai, dimana variabelnya merupakan objek penelitian dan pengamatan, variabel tersebut dapat berupa variabel bebas, (*Independent Variable*), yaitu variabel yang akan mempengaruhi positif maupun negatif variabel tidak bebas. Untuk mengukur ini menggunakan metode likert yang merupakan skala ordinal penelitian yang mengurutkan dari yang terendah satu (1) ketinggian yang paling tinggi yaitu lima (5), melalui pengukuran ini penelitian dapat membagi respondennya kedalam urutan rangking atas dasar sikapnya pada objek tertentu.

Skala Likert

Keterangan	Point
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012:26)

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), data yang diperoleh mempertimbangkan validitas dan reliabilitas data. Pada penelitian kuantitatif untuk memperoleh data yang valid dan reliable perlu uji instrumen pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data yang dilakukan dengan cara yang benar. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat sah atau valid tidaknya suatu alat ukur yang berupa indikator variabel pada kuesioner.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan dari alat ukur (indikator variabel) pada sebuah instrumen data (kuesioner). Apabila alat ukur yang digunakan secara konsisten mampu menghasilkan jawaban yang sama saat digunakan pada penelitian yang berulang, maka alat ukur tersebut dapat dianggap reliable atau dapat dipercaya. Teknik pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *One Shoot*, di mana pengukuran dilakukan hanya sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur suatu korelasi antar jawaban.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik dan harus dilakukan uji asumsi klasik atas model persamaan tersebut.

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multipel Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, oleh karena itu harus menggunakan uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya pada masing-masing variabel penelitian.

Uji Multikolinearitas

“Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien kolerasinya tinggi atau bahkan 1(satu)). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.” (Duwi, 2014:99). Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Uji Heteroskedastisitas

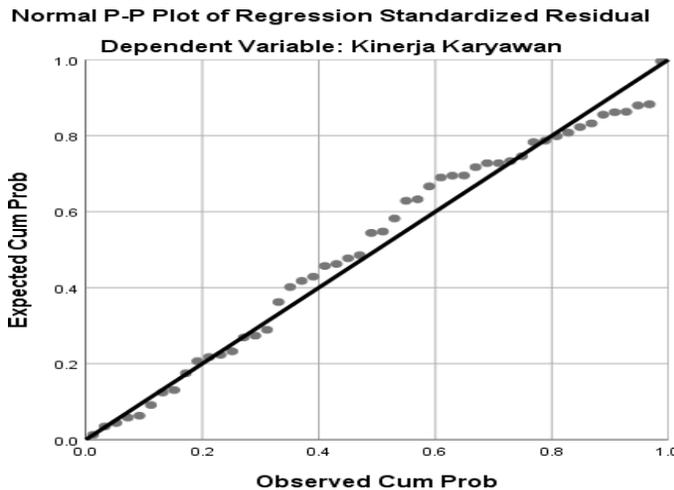
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (UJI DW).

HASIL
Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 2 di atas, semua data distribusi dapat dinyatakan secara normal karena sebaran data berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk menguji korelasi antar variabel independent, bila terjadi korelasi berarti ada problem multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dibawah ini adalah hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.621	.446	.360	.685	1.460
Komitmen Kerja	.504	.153	.112	.624	1.603
Lingkungan Kerja	.516	.294	.222	.717	1.394

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

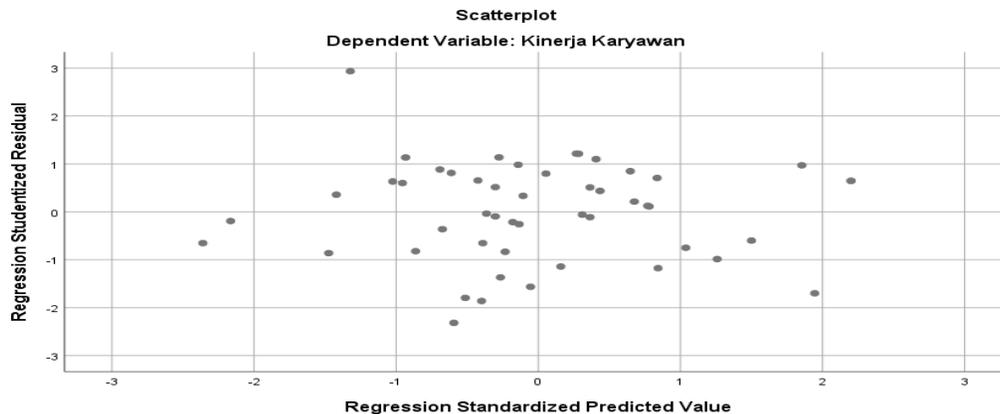
Sumber : Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 di atas, ketiga variabel *independent* tersebut mempunyai nilai *tolerance* yaitu motivasi (X1) = 0,685, komitmen kerja (X2) = 0,624, dan lingkungan kerja (X3) = 0,717, dengan nilai VIF yaitu motivasi (X1) = 1,460, komitmen kerja (X2) = 1,603, dan lingkungan kerja (X3) = 1,394 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel *independent*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3 di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal iniberarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Y.

Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t - 1 (sebelumnya). Dalam penelitian ini uji autokolerasi yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (UJI DW). Cara mendeteksi terjadinya aurokorelasi dalam model analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.443	1.658	2.339
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 2 di atas, mempunyai nilai Durbin-Watson sebesar 2,339. Didapat nilai pada tabel *Durbin-Watson* $n = 50$ dan $k = 3$, $du = 1,6739$ dan $4 - du = 1,661$ ($1,6739 < 2,339 < 1,661$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear bergandamenggunakan *software SPSS 25*.

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.086	4.627		3.693	.001		
	Motivasi	.300	.089	.435	3.379	.001	.685	1.460
	Komitmen Kerja	.123	.118	.141	1.048	.300	.624	1.603
	Lingkungan Kerja	.204	.098	.263	2.087	.042	.717	1.394

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikansi dengan rumus Y sebagai berikut:

$$Y = 17,086 + 0,300X_1 + 0,123X_2 + 0,204X_3$$

Maka hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai

berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,086 artinya, jika pengaruh motivasi (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol atau konstanta, maka nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 17,086.
- 2) Koefisien variabel motivasi (X1) sebesar 0,300, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi (X1) sebesar 1 satuan, maka tingkat produktivitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,300 satuan.
- 3) Koefisien variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,123, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka tingkat produktivitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,123 satuan.
- 4) Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,204, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka tingkat produktivitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,204 satuan.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi positif, maka keempat variabel mempunyai hubungan yang searah. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka keempat variabel mempunyai hubungan terbalik.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Correlations					
		Motivasi	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.532**	.420**	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	50	50	50	50
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.532**	1	.500**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.420**	.500**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	50	50	50	50
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.621**	.504**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (r) pada tabel 4 di atas, dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Besarnya korelasi antara motivasi (X_1) dan produktivitas karyawan (Y) didapatkan hasil 0,621. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya hubungan motivasi, maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Besarnya korelasi antara komitmen kerja (X_2) dan Produktivitas karyawan (Y) didapatkan hasil 0,504. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang, artinya semakin meningkatnya hubungan komitmen, maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. Besarnya korelasi antara lingkungan kerja (X_3) dan produktivitas karyawan (Y) didapatkan hasil 0,516. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang, artinya semakin meningkatnya hubungan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.443	1.658	2.339
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 di atas, *Adjusted R Square* (R^2) mempunyai nilai sebesar 0,443 atau 44,3%, maka dapat disimpulkan bahwa 44,3% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian.

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh

terhadap variabel Y (produktivitas karyawan) secara terpisah atau parsial.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie Nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.086	4.627		3.693	.001		
	Motivasi	.300	.089	.435	3.379	.001	.685	1.460
	Komitmen Kerja	.123	.118	.141	1.048	.300	.624	1.603
	Lingkungan Kerja	.204	.098	.263	2.087	.042	.717	1.394

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Dari hasil output SPSS diatas pada tabel 6 maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 3,379 > t tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,01 < 0,05. Dengan demikian Ha1 diterima dan H01 ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Pengaruh komitmen kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) Variabel komitmen kerja memiliki nilai thitung 1,048 < t tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,300 > 0,05. Dengan demikian Ha2 ditolak dan H02 diterima, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja (X3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,087 > t tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi 0,042 < 0,05. Dengan demikian Ha3 diterima dan H03 ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel-variabel bebas (motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.391	3	38.464	13.999	.000 ^b
	Residual	126.389	46	2.748		
	Total	241.780	49			

- | |
|---|
| a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja |

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Dari hasil tabel 7 di atas menunjukkan Uji F (simultan) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,999 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2,57. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 13,999 > F_{tabel} 2,57$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Artinya bahwa hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel independen (motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

SIMPULAN

- 1) Variabel motivasi memiliki nilai t hitung $3,379 > t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Variabel komitmen kerja memiliki nilai t hitung $1,048 > t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,300 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $2,087 > t_{tabel} 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Dari hasil hitung Uji F (simultan) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,999 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel sebesar 2,57. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 13,999 > F_{tabel} 2,57$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Artinya bahwa hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel dependen (motivasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel independen (produktivitas karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- A,Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No 1.
- Amstrong, M and Baron. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Bambang Wahyudi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Byron, W, J., (2010). *The Power of Principles*. Yogyakarta: Kanisius
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1),20-26.

- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523-533.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15-25.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.
- Hamzah B. Uno, (2017) Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. (2011) Dasar-dasar Manajemen. B.P.F.E Yogyakarta.
- J. Ravianto, 2012. Produktivitas dan Manusia Indonesia, Jakarta: Lembaga SIUP Kusumaputri,
- Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1-12.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65-72.
- Lubis Joharis & Jaya Indra (2021) Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori), Pusdikra Mitra Jaya. Medan.
- Mahanggoro, T. P. (2018). Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahanggoro, 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta. Deep Publish
- Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media
- Nikmah, R. M., Heru Sri Wulan , SE, M., & Adji Seputro , SE, M. (2018). Analysis of the Influence of the Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on PT. Pearl and Boyolali. *Journal of Management*, 4(4), 1-9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1155>
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631. Semarang. *Among Makarti*, 11(1).

- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Universitas Bina Darma, 3(12), 1-12.
- Robbins and Judge. (2013). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education inc, Publishing as Prentice Hall, 2013.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampubolon, Clara. 2016. Faktor-faktor Motivasi. Jurnal Motivasi Kerja 14 Mei 2016, hlm. 23.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian & Pengembangan. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331-342.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber lain:

<https://images.app.goo.gl/yvLjjNYUG9q2Ft8x9>

<https://www.indomaret.co.id/home/index/sejarahvisi#:~:text=Berawal%20dari%20pemi kiran%20untuk%20mempermudah,dan%20perilaku%20konsumen%20dalam%20berbelanja>