

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo

^{1,*} Edi Setiawan, ²Erwan Sutrisno

^{1,*)} Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “YKP” Yogyakarta

edisetiawan.stmm@gmail.com

²⁾ Program Studi Akuntansi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “YKP” Yogyakarta

erwansucces2@gmail.com

Article history:

Received October 30, 2024

Revised December 31, 2024

Accepted December 31, 2024

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of partially and simultaneously work discipline, work motivation and work environment on the work productivity of production employees at PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo.

Quantitative research, with a sample of employees in the production division at PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, totaling 80 samples. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques in the form of observation, interviews and questionnaires. Tests in this study using Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Equation, t-test, F-test, and Coefficient of Determination test. Data processing is carried out using the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 25 application.

The results showed that partially the work discipline variable had an effect on employee work productivity where the significance value was $0.005 < 0.05$ (5%), the work motivation variable had an effect on employee work productivity where the significant value was $0.001 < 0.05$ (5%), and the variable the work environment has an effect on employee productivity where the significance value is $0.006 < 0.05$ (5%). Meanwhile, simultaneously it is known that the variables of work discipline, work motivation and work environment have a significant effect on the work productivity of employees in the production department at PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo where the significant value is $0.000 < 0.05$. In addition, the calculation results of Adjusted R Square factors of work discipline, work motivation and work environment contribute 49.9% to employee work productivity. While the remaining 50.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: productivity, work discipline, work motivation, work environment

Pendahuluan

Organisasi adalah kumpulan beberapa orang dengan tujuan yang sama, setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut [1]. Salah satu sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban bila salah kelola. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya [2]. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya [3]. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan lain [4].

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi hal yang berasal dari perusahaan internal, diantaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya [5]. Dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif, akan mendorong karyawan lebih giat bekerja.

PT. Tri Jaya Tangguh yang terletak di Motoduto, Boliyohuto, Kabupaten Gorontalo, adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi kelapa. Dalam kegiatan produksinya, produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Produktivitas hasil produk jadi setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi setiap harinya serta yang tidak kalah berkontribusi dalam penurunan atau tidak tercapainya produktivitas adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh para karyawan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Kajian Pustaka

Produktivitas Kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”. Menurut Sinungan produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia [6]. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Disiplin Kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai atau tata tertib, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin Kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [7]. Menurut Ajabar berbicara disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya [8]. Disiplin secara etimologis asal katanya “disciple” artinya pengikut, penganut, pengajaran, dan

sebagainya. Disiplin menunjuk pada keadaan tertentu dimana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi.

Motivasi Kerja. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut [9]. Pandangan berikut tentang motivasi kerja dikemukakan oleh McCormick dalam Lian [10] mengemukakan: *“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant In work setting”*. Maksudnya, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Duha, motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu [11]. Motivasi biasanya bertujuan positif dan memiliki berbagai target untuk dapat dicapai, semisal memaksimalkan kinerja, mengejar target kerja, menumbuhkan jiwa kompetisi, atau untuk meraih prestasi. Motivasi harus dihadirkan untuk bisa menghasilkan hasil kerja seperti laba, kinerja, nama baik, pangsa pasar bagi organisasi, begitu juga semangat, kepuasan, prestasi, kinerja, loyalitas bagi individu.

Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan serta salah satu tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Menurut Sedarmayanti [12], lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya [13].

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono [14]. Menurut Sugiyono jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Sumber Data. Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data [14]. Dalam melakukan sebuah penelitian, umumnya menggunakan data-data valid dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data Primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal [14]. Data primer didapatkan melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data.

Didalam penelitian juga menggunakan data sekunder sebagai metode pengumpulan data. Data sekunder yaitu data yang tidak didapat langsung dari sumbernya dan dikumpulkan oleh pihak lain [14]. Data Sekunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada, selanjutnya dilakukan proses analisa dan interpretasi terhadap data-data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data. Menurut Sugiyono kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [14]. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrument adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Indikator kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Uji Validitas. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel (konstruk). Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pernyataan). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment dari pearson*. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur [15]. Kriteria uji validitas adalah bila nilai signifikan (uji dua sisi) lebih kecil dari 0,05 maka item instrumen dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [15]. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25, yakni dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ [15].

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan statistik uji *Kolmogorov Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal, sedangkan jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal [15].

Uji Multikolonieritas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen [15]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen. Teknik untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dan nilai toleransi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai toleransi lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi [15].

Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi uji *heteroskedastisitas*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* [15]. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut [15]:

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

Uji Hipotesis t (Parsial). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t adalah jika nilai signifikan $< 0,05$, maka alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, diterima [15].

Uji Hipotesis F (Simultan). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen [15]. Uji F (uji secara serentak atau bersama-sama) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan dengan merumuskan hipotesis.

Koefisien Korelasi (R). Merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan yang kuat dan positif serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif [14]. Koefisien korelasi merupakan taksiran dari korelasi populasi dengan kondisi sampel normal (acak). Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0-1, Jika r mendekati 1 (misal 0,95) ini dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sebaliknya jika mendekati 0 (misal 0,10) dapat dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang sangat lemah.

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square). Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sebuah variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel yang lain dengan rumus :

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

Menurut Sugiyono, koefisien determinasi dilambangkan dengan $r^2 \times 100\%$ [15]. Nilai yang dihasilkan menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan nilai variabel independen, selain itu diterangkan oleh pengubah yang lain. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai yang dihasilkan semakin mendekati 1 maka model regresi akan semakin baik.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas. Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa semua item pernyataan semua variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 [15].

Uji Reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 atau 60% [15].

Uji Normalitas. Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat pada tingkat signifikansi. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka data dikatakan terdistribusi dengan normal [15].

Tabel 1. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64610546
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.039
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam Tabel 1. Tabel memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 dan diperoleh hasil seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.114	1.563		2.631	.010
	Disiplin Kerja	.230	.079	.273	2.914	.005
	Motivasi Kerja	.304	.086	.365	3.542	.001
	Lingkungan Kerja	.276	.097	.261	2.836	.006
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN						

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 4,114 + 0,230X_1 + 0,304X_2 + 0,276X_3 + e$.

Nilai konstanta sebesar 4,114 dengan parameter positif, menunjukkan apabila nilai variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 4,114 satuan.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,230, artinya apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*. Koefisien bernilai positif antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin tinggi pula. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,304, artinya apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

Koefisien bernilai positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin tinggi pula. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,276, artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*. Koefisien bernilai positif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka semakin tinggi lingkungankerja maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Uji Hipotesis t (Parsial). Berdasarkan tabel regresi diatas dapat diketahui hasil uji t guna mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo. Untuk variabel Disiplin Kerja yaitu nilai sig $0,005 < 0,05$ sehingga **H1 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, Sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja yaitu nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga **H2 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu nilai sig $0,006 < 0,05$ sehingga **H3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian pproduksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo.

Uji Hipotesis F (Simultan). Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	229.824	3	76.608	27.199
	Residual	214.063	76	2.817	
	Total	443.888	79		

Sig. .000^b

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

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji F diatas, diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo Maka, **H3** dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Koefisien Korelasi (R). Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji koefisien korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.499	1.678

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarka Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,720 yang

menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square). Hasil uji *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,499 atau sama dengan 49,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 49,9% Produktivitas Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 50,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan : $Y = 4,114 + 0,230X_1 + 0,304X_2 + 0,276X_3 + e$. Dari persamaan diatas, variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo sebesar 0,304 satuan, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memberikan kontribusi sebesar 0,276 satuan dan variabel Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi sebesar 0,230 satuan serta konstanta variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 4,114 dengan mengabaikan ketiga variabel independen diatas.

Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ pada taraf signifikan 5%. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikan 5%. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ pada taraf signifikan 5%. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) bagian produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dari hasil pengujian Koefisien korelasi (R) diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,720 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 49.9% dan sisanya 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [2] Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. 2012. The Impact of Pollution on Worker Productivity. *American Economic Review*, vol. 102, no. 7, pp. 3652–73.
- [3] Saleh, A., Utomo, H. 2018. Pengaruh Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). DOI: 10.52353/ama.v11i1.160
- [4] Hasibuan, M. P. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- [5] Purnomo, A. 2014. *Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus: Departemen Biodiesel PT Wilmar Nabati Indonesia)*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- [6] Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Bandung.
- [7] Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish.

- [9] Sjabadhyni, B., Wutun, R. P., Munandar, A. S. 2010. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri & Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- [10] Lian, D. H. B. 2017. *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai (D. W. dan D. Nuzulia (ed.))*. NoerFikri Offset.
- [11] Duha, T. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. CV budi Utama.
- [12] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- [13] Rahmawati, Pima, N., Swasto, B., dan Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No. 2.
- [14] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*. Alfabeta, Bandung.
- [15] Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.