

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Hisyam Khadfil Widadi
Hisyamkw05@gmail.com
Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline and fee on employees' work productivity of manufacturing companies of PT. Multi Modern Nusantara. The research was quantitative. While, the population was all employees at production department of PT. Multi Modern Nusantara. Moreover, the data collection technique used proportionate stratified random sampling. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded work environment had positive but insignificant effect on employees' work productivity at production department of manufacturing companies PT. Multi Modern Nusantara. Likewise, fee had positive but insignificant effect on employees' work productivity at production department of manufacturing companies PT. Multi Modern Nusantara. On the other hand, work discipline had positive and significant effect on employees' work productivity at production department of manufacturing companies PT. Multi Modern Nusantara.

keywords : work environment, work discipline, fee, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Multi Modern Nusantara dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 39 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product And Service Solution). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara dan upah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara.

kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, upah, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menentukan keefektifan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional. Maka dari itu perusahaan

dituntut untuk bisa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan serta penurunan proforma perusahaan. Sedarmayanti (2017 : 11), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori tersebut, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan produktivitas kerja yang tinggi dari semua karyawannya, karena dengan produktivitas kerja tinggi berarti karyawan sudah melakukan yang terbaik untuk mencapai setiap tujuan perusahaan, selain itu dengan produktivitas kerja yang tinggi akan membawa dampak baik bagi perusahaan dan karyawannya. Menurut Sutrisno (2009:99) menunjukkan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan keamanan dan kenyamanan, sehingga karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam bukunya Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu karyawan di dalam perusahaan pasti menginginkan sebuah upah yang sepadan bahkan lebih dengan kinerjanya. Menurut Zainal et al. (2015:554), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah memberikan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Penelitian Panjaitan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Saleh (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Christian (2016) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Stevania (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian Wulansari et al (2017) menyatakan bahwa upah kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Ningrum et al (2013)

menunjukkan bahwa upah kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek PT Multi Modern Nusantara yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur furnitur yang bertempat di Sidoarjo, dengan menghasilkan brand unggulan seperti Seahorse Public Furniture, Seahorse Home Furniture, Classmate dan Modenta. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuisioner dan melakukan observasi langsung mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara?, (3) Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara, (3) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:76) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Di dalam bukunya juga disebutkan salah jenis-jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dapat pula didefinisikan sebagai keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118)

Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Singodimedjo dalam bukunya Sutrisno (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Upah

Suatu karyawan di dalam perusahaan pasti menginginkan sebuah upah yang sepadan bahkan lebih dengan kinerjanya, maka dari itu ketika perusahaan tidak mencukupi permintaan upah karyawan tersebut maka produktivitas kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika karyawan merasa upah yang

diterimanya cukup maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Seperti pendapat Menurut Zainal et al. (2015:554) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah memberikan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Menurut Soepomo (2005:64) mengatakan bahwa upah secara umum dapat diartikan balas jasa yang diberikan oleh seorang majikan kepada buruh atas jasa-jasanya dalam proses produksi.

Produktivitas Kerja

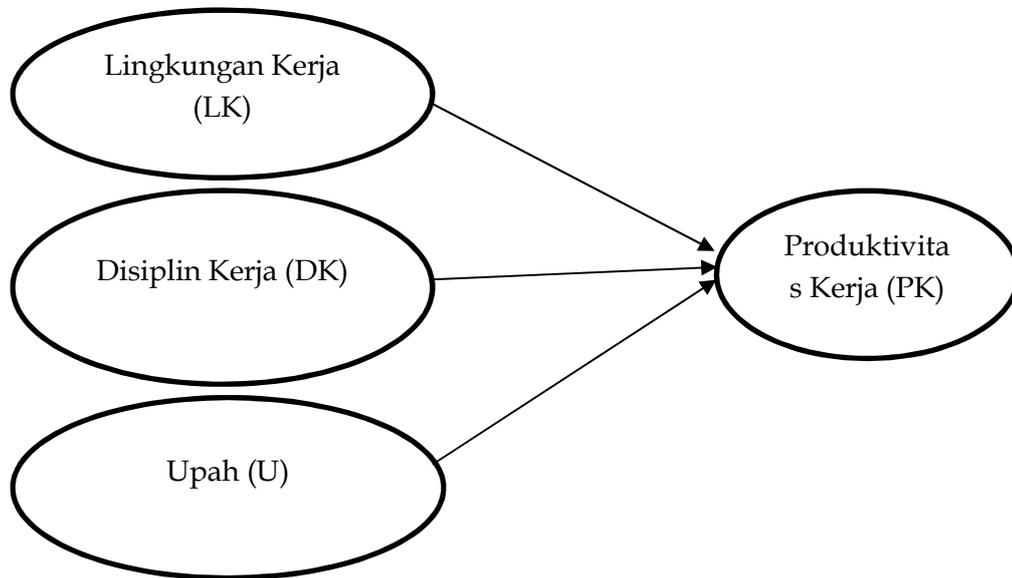
Menurut Sedarmayanti (2011:199) produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada di dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:99) menunjukkan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara keseluruhan masukan yang dimiliki oleh perusahaan dengan hasil yang di dapat secara efisien.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Panjaitan (2017ch) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Saleh (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua, Christian (2016) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Stevania (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga, Wulansari *et al.* (2017) yang menyatakan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Ningrum et al. (2013) menyatakan bahwa upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

RERANGKA KONSEPTUAL

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang baik akan sangat diinginkan oleh perusahaan agar perusahaan tetap berada di titik terbaik dan mampu bersaing dengan kompetitor. Menurut Sutrisno (2009:99) menunjukkan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Multi Modern Nusantara.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Singodimedjo dalam bukunya Sutrisno (2009:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian (2016) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Multi Modern Nusantara.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Uatu karyawan di dalam perusahaan pasti menginginkan sebuah upah yang sepadan bahkan lebih dengan kinerjanya, maka dari itu ketika perusahaan tidak mencukupi permintaan upah karyawan tersebut maka produktivitas kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika karyawan merasa upah yang diterimanya cukup maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Zainal et al. (2015:554) berpendapat bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah memberikan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari et al (2017) menyatakan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Multi Modern Nusantara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi pada PT Multi Modern Nusantara yang berjumlah 64 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan produksi PT Multi Modern Nusantara dari berbagai bagian, yaitu GA, R&D, Mesin, Las, Poles, Kayu, Bekleed, Assembly, QC. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Sugiono (2012:122) menjelaskan *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari karyawan bagian GA, R&D, Mesin, Las, Poles, Kayu, Bekleed, Assembly, QC sebagai responden penelitian melalui kuisioner. Data primer adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran secara umum

perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, serta data jumlah karyawan yang diperoleh secara langsung dari PT Multi Modern Nusantara sebagai objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisioner yaitu dengan menyebar kuisioner kepada karyawan produksi PT Multi Modern Nusantara. Pemberian kuisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan lingkungan kerja sendiri dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas seorang karyawan. Semakin karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah ketaatan atau kesediaan patuh terhadap aturan atau norma yang ada di dalam sebuah perusahaan. Dengan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kebiasaan disiplin kerja yang baik oleh karyawan maka produktivitas kerja akan juga semakin tinggi.

Upah

Upah adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Maka dari itu upah menjadi faktor yang paling penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara keseluruhan masukan yang dimiliki oleh perusahaan dengan hasil yang di dapat secara efisien. Maka dari itu perusahaan harus terus mengembangkan dan memperhatikan karyawan agar produktivitas kerja karyawan akan tinggi, dengan demikian perusahaan akan menerima hasil yang baik dan membuat perusahaan semakin berkembang.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai

signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2011:53) yaitu, jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisioner dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2011:47) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur obyek yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja akan diketahui. Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:192) adalah sebagai berikut:

$$PK = a + b_1LK + b_2DK + b_3U + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghozali (2011:154) adalah jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dianggap tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/\text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2011:105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dibuktikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian apabila tidak adanya heteroskedastisitas disetiap variabelnya.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut, jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, upah dan produktivitas kerja tidak layak untuk digunakan model penelitian karena tingkat signifikansi melebihi batas yang telah ditentukan, sedangkan jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, lupah dan produktivitas kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat produktivitas kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut: jika R = 1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif searah, jika R = -1 atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah, jika R = 0 atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi kepercayaan (α) sebesar 0,05 (5%) , maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: Hipotesis, H₀: b₁, b₂, b₃= 0 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. H₁: b₁, b₂, b₃≠ 0 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pada uji t nilai probabilitas dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik

sebagai berikut: jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,883	0,000	Valid
	LK2	0,895	0,000	Valid
	LK3	0,853	0,000	Valid
	LK4	0,850	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,825	0,000	Valid
	DK2	0,888	0,000	Valid
	DK3	0,866	0,000	Valid
	DK4	0,690	0,000	Valid
	DK5	0,814	0,000	Valid
	DK6	0,913	0,000	Valid
	DK7	0,842	0,000	Valid
	DK8	0,885	0,000	Valid
Upah (U)	U1	0,867	0,000	Valid
	U2	0,882	0,000	Valid
	U3	0,883	0,000	Valid
	U4	0,865	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	0,513	0,001	Valid
	PK2	0,780	0,000	Valid
	PK3	0,731	0,000	Valid
	PK4	0,727	0,000	Valid
	PK5	0,661	0,000	Valid
	PK6	0,685	0,000	Valid
	PK7	0,685	0,000	Valid

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, upah serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,893	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,941	Reliabel
Upah (X3)	0,896	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap variabel terikat produktivitas kerja pada PT Multi Modern Nusantara. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	12.125	1.614		7.512	.000
LK	.317	.215	.274	1.475	.149
DK	.355	.108	.603	3.273	.002
U	.009	.141	.009	.066	.948

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:

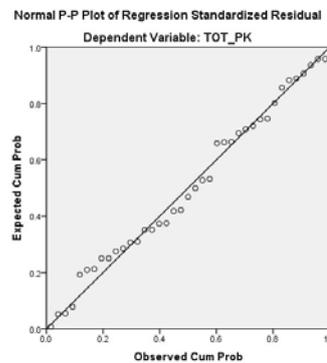
$$PK = 1,252 + 0,317LK + 0,355DK + 0,009U + e$$

Konstanta sebesar 1,252 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah = 0 atau tidak ada, maka produktivitas kerja karyawan akan sebesar 1,252. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,317. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan

meningkatnya produktivitas kerja karyawan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,355. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan sebesar 0,355 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel upah sebesar 0,009. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai hubungan searah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila upah meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kproduktivitas kerja karyawan sebesar 0,009 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dan apabila dikatakan normal maka model regresi layak untuk dijadikan penelitian. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°, yang artinya model regresi dinyatakan normal dengan hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,497
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,966

Sumber : Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,966 > 0,070$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2011:105). Hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (LK)	0,217	4,611	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,220	4,542	Non Multikolinieritas
Upah (U)	0,402	2,488	Non Multikolinieritas

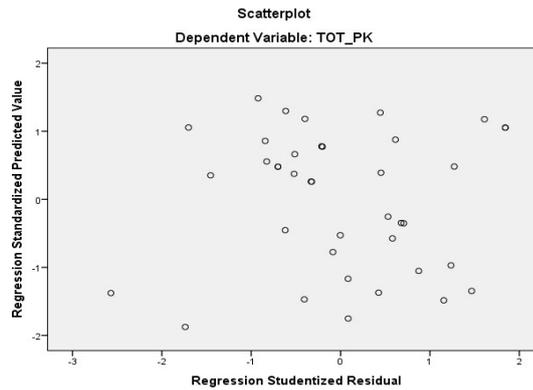
Sumber : Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1, sedangkan besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10. Sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model penelitian yang baik apabila model

tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3 :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot
 Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Uji Goodness of Fit
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah layak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05 maka menunjukkan model regresi layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	437.398	3	145.799	32.931	.000 ^b
Residual	154.961	35	4.427		
Total	592.359	38			

Sumber : Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 32,931. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.859 ^a	.738	.716	2.104	.738	32.931	3

Sumber : Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,859. Hal ini berarti bahwa hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,716 atau 71,6%, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dapat dijelaskan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah adalah sebesar 71,6%, sedangkan sisanya 29,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=0,05$). Pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	12.125	1.614		7.512	.000	
	LK	.317	.215	.274	1.475	.149	.806
	DK	.355	.108	.603	3.273	.002	.848
	U	.009	.141	.009	.066	.948	.664

Sumber : Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel R adalah $\alpha = 0,149 > 0,05$ berarti LK tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap PK. Nilai signifikansi untuk DK adalah $\alpha = 0,002 < 0,05$ berarti DK mempunyai pengaruh signifikan terhadap PK. Nilai signifikansi untuk U adalah $\alpha = 0,948 > 0,05$ berarti U tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap PK.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,149 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2009:214) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor faktor berikut, yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Christian (2016) yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Upah mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,948 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Ningrum et al (2013) yang menyatakan upah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Modern Nusantara dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Multi Modern Nusantara. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Apabila lingkungan kerjanya baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Namun pada PT Multi Modern Nusantara ini lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Multi Modern Nusantara. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Apabila tingkat disiplin kerjanya tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat

disiplin kerja karyawan itu rendah, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin menurun. Oleh karena itu perusahaan dapat selalu meningkatkan disiplin kerja karyawannya, (3) Upah memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Multi Modern Nusantara. Hasil ini menunjukkan bahwa upah berkaitan dengan produktivitas kerja. Apabila upah naik maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Namun pada PT Multi Modern Nusantara ini upah bukan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya mengambil 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, upah, dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja, (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel bebas lain yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang produktivitas kerja dapat mencapai kesempurnaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Didalam PT Multi Modern Nusantara lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga lebih baik perusahaan berfokus pada variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, (2) Didalam PT Multi Modern Nusantara disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka sebaiknya PT Multi Modern Nusantara lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan produksi, misalnya perusahaan membuat peraturan yang tidak berlebihan kepada karyawan menerapkan sistem reward dan punishment. Dengan demikian disiplin kerja karyawan akan semakin baik dan produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat, (3) Didalam PT Multi Modern Nusantara upah tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga lebih baik perusahaan berfokus pada variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembandingan dengan penelitian ini, yang telah menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, upah dan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, L., & Christian, F. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam inta Kab. Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Trans: Application of Multivariate Analysis using SPSS). Semarang: Badan Penerbit UNDIP, ISBN 979.704.300.2.
- Malayu SP Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2).
- 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. *Among Makarti*, 11(21).
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- _____.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, U. 2013. Asas-asas manajemen. Cetakan kedua. Bandung: PT Refika Aditama
- Soepomo. 2005. Pengantar Hukum Pemburuan. Jakarta: Djambatan.
- Stevania, A. 2017. Pengaruh Gaya Kpemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Prodi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group
- Widyawatinigrum, E., Dhamayanthi, W., & YA, R. P. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 13(1).
- Wulansari, D. 2017. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ares Kusuma Raya di Gresik.. *Branchmarck*, 3(3).
- Zainal, Veithzhal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.