

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MANUNGGAL PERKASA

Tasya Regina Ayu Wulandari^{1*}, Arinastuti²⁾, Herwiek Diyah Lestari³⁾.

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi : tasyatasyatasya123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3), motivasi kerja (X4) dan lingkungan kerja non fisik (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Manunggal Perkasa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 231 responden dengan jumlah sampel sebanyak 151 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi diharapkan PT. Manunggal Perkasa dapat memberikan pelatihan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan karir serta menjadi wadah persaingan yang baik sehingga para karyawan akan terus memperbaiki diri serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

Kata kunci: pelatihan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the significance of the influence of job training (X1), work discipline (X2), work facilities (X3), work motivation (X4) and non-physical work environment (X5) on employee productivity (Y) PT Manunggal Perkasa. This research uses quantitative methods. The population amounted to 231 respondents with a sample size of 151 respondents. The sampling technique uses probability sampling with proportionate stratified random sampling method and the data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job training has a significant positive effect on employee productivity. Work discipline has a significant positive effect on employee work productivity. Work facilities have a significant positive effect on employee productivity. Work motivation has a significant positive effect on employee work productivity. Non-physical work environment has a significant positive effect on employee productivity. The implication is that PT Manunggal Perkasa is expected to provide job training, work facilities, work motivation according to what employees need. Providing opportunities for its employees to develop careers and become a forum for good competition so that employees will continue to improve themselves and create a conducive non-physical work environment.

Keywords : job training, work discipline, work facilities, work motivation, non-physical work environment and employee productivity

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan global yang semakin ketat adalah produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. Produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari pengaruh-pengaruh yang ada di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Yunitasari & Krisna Heryanda (2022) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, menurut Rino (2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan dan fasilitas kerja.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Aulia, 2022). Hasil penelitian Fadilah (2020) dan Zikri (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan harus menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang ada (Fauziyah *et al.*, 2023). Hasil penelitian Fauziyah *et al.*, (2023) dan Baiti *et al.*, (2020) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja (Rino, 2015). Ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Lastuti & Febriana (2022) dan Rino (2015), diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian Azhari (2023) diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Laksmiari (2019) adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang dimiliki oleh seseorang itu sendiri atau berasal dari orang lain, dimana orang lain tersebut memungkinkan seseorang untuk mau melakukan suatu hal atau pekerjaan dengan lebih giat (Kelvin, 2022). Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan oleh Prawoto & Hasyim (2022) dan Fauziyah *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan (Widhiastuti & Hidayati, 2022). Menurut Prawoto & Hasyim (2022) lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu pada penelitian Widhiastuti & Hidayati (2022) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian Saleh & Utomo (2018) diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Manunggal Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri pangan yaitu tepung terigu yang berdiri sejak tahun 1995. Kota Cilacap terpilih sebagai titik awal produksi karena kemudahan akses distribusi gandum. Peneliti memilih PT. Manunggal Perkasa sebagai tempat penelitian karena adanya fenomena gap yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Manunggal Perkasa
Periode Mei 2023-Januari 2024

| Periode | Target (Jam) | Realisasi | Produktivitas |
|-------------------|--------------|-----------|---------------|
| Mei-Juni | 40.824 | 44.801,5 | 1,09 % |
| Juni-Juli | 39.680 | 44.836 | 1,12 % |
| Juli-Agustus | 42.328 | 48.571 | 1,17 % |
| Agustus-September | 43.120 | 49.501 | 1,14 % |
| September-Oktober | 36.936 | 41.919 | 1,13 % |
| Oktober-November | 45.080 | 49.864 | 1,10 % |
| Desember-Januari | 46.100 | 43.543 | 1,02 % |

Berdasarkan Tabel 1. pada data persentase produktivitas kerja PT. Manunggal Perkasa mengalami fluktuasi cenderung mengalami penurunan, hal ini ditunjukkan dengan persentase nilai produktivitas yang dihitung dari perbandingan antara realisasi dengan target waktu kerja karyawan per periode. Pada periode Mei-Juni produktivitas sebesar 1,09 %, periode Juni-Juli produktivitas sebesar 1,12 %, periode Juli-Agustus produktivitas sebesar 1,17 %, periode Agustus-September produktivitas sebesar 1,14 %, periode September-November produktivitas sebesar 1,13 %, periode Oktober-November produktivitas sebesar 1,10 % dan periode Desember-Januari produktivitas menurun sebesar 1,02 %.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input* (Hasibuan, 2018). Sama halnya menurut Sedarmayanti (2014) produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Sutrisno (2016) produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu terlihat bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin.

Pelatihan kerja

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Aulia (2022) dan Zikri (2021) menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dalam waktu relatif singkat.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja (Sastrohadiwiryo, 2013). Menurut Sutrisno & Sunarsi (2019) disiplin kerja karyawan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan bukan atas paksaan

atau tuntutan tetapi berdasarkan kesadaran setiap karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif Rino (2015). Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ditempati, dipakai, digunakan dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan yang langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2014).

Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang disekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik (Kelvin, 2022). Pengertian motivasi kerja mencakup berbagai karakteristik yang mencerminkan dorongan, tujuan, dan keinginan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan di tempat kerja. Menurut Prawoto & Hasyim (2022) motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaannya, seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa keras mereka berusaha untuk mencapai tujuan mereka.

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan (Sedarmayanti, 2014). Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan (Widhiastuti & Hidayati, 2022).

Hipotesis penelitian untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen :

- H₁ : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa.
- H₄: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa.
- H₅: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manunggal Perkasa yang berjumlah 231 karyawan. Pengukuran sampel yang representatif menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 151 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan lingkungan kerja non fisik (X5). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner, wawancara, dan observasi.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang mempunyai skor penilaian 1 sampai 5.

Indikator produktivitas kerja karyawan menurut Prawoto & Hasyim (2022) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Indikator disiplin kerja menurut Purnamawati (2023) yaitu instruktur, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Indikator disiplin kerja menurut Baiti *et al.*, (2020) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang ada, dan etos kerja. Indikator fasilitas kerja menurut Sayoto & Winarto (2018) yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Indikator motivasi kerja menurut Kelvin (2022) yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk sebuah posisi, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Widhiastuti & Hidayati (2022) yaitu hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan, dan hubungan karyawan dengan bawahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk menguji pernyataan kuesioner terhadap 30 responden pada variabel menggunakan bantuan aplikasi pengolahan data SPSS. Pada uji validitas ini, suatu kriteria dapat dikatakan valid ketika r hitung $>$ r tabel dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan df (degree of freedom) $(n-k) = (30-2) = 28$ diperoleh angka kritis pada tabel 0,361.

Tabel 2. Validitas Butir Pernyataan Dari Variabel

| No | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|-------------------------|----------|---------|------------|
| 1 | Produktivitas Kerja (Y) | | | |
| | Y1.1 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| | Y1.2 | 0,871 | 0,361 | Valid |
| | Y1.3 | 0,719 | 0,361 | Valid |
| | Y1.4 | 0,737 | 0,361 | Valid |
| | Y1.5 | 0,845 | 0,361 | Valid |
| | Y1.6 | 0,871 | 0,361 | Valid |
| 2 | Pelatihan Kerja (X1) | | | |
| | X1.1 | 0,796 | 0,361 | Valid |
| | X1.2 | 0,813 | 0,361 | Valid |
| | X1.3 | 0,705 | 0,361 | Valid |
| | X1.4 | 0,746 | 0,361 | Valid |
| | X1.5 | 0,730 | 0,361 | Valid |
| 3 | Disiplin Kerja (X2) | | | |
| | X2.1 | 0,764 | 0,361 | Valid |
| | X2.2 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| | X2.3 | 0,895 | 0,361 | Valid |
| | X2.4 | 0,902 | 0,361 | Valid |
| | X2.5 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| 4 | Fasilitas Kerja (X3) | | | |
| | X3.1 | 0,850 | 0,361 | Valid |
| | X3.2 | 0,888 | 0,361 | Valid |

| | | | | |
|---|---------------------------------|-------|-------|-------|
| | X3.3 | 0,850 | 0,361 | Valid |
| 5 | Motivasi Kerja (X4) | | | |
| | X3.1 | 0,836 | 0,361 | Valid |
| | X3.2 | 0,844 | 0,361 | Valid |
| | X3.3 | 0,791 | 0,361 | Valid |
| | X3.4 | 0,861 | 0,361 | Valid |
| 6 | Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) | | | |
| | X3.1 | 0,914 | 0,361 | Valid |
| | X3.2 | 0,830 | 0,361 | Valid |
| | X3.3 | 0,886 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan perhitungan validitas seperti terlihat pada tabel menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,361), sehingga semua item dapat digunakan untuk mengukur seluruh variabel penelitian.

Uji reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan (Suliyanto, 2018). Kriteria uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018):

1. Jika *cronbach's alpha* $>$ 0,70 berarti kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika *cronbach's alpha* \leq 0,70 berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Reliabilitas Butir Pernyataan Per Variabel

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Kriteria <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------|
| 1 | Produktivitas kerja | 0,885 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | Pelatihan kerja | 0,791 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | Disiplin kerja | 0,879 | 0,7 | Reliabel |
| 4 | Fasilitas kerja | 0,828 | 0,7 | Reliabel |
| 5 | Motivasi kerja | 0,852 | 0,7 | Reliabel |
| 6 | Lingkungan kerja non fisik | 0,848 | 0,7 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai *Cronbach alpha* suatu variabel (0,70). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan menggunakan analisis *kolmogorov-smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $>$ nilai α 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* \leq nilai α 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *asymp sig* 0,200 $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan bahwa variabel independen mampu berdiri sendiri dan terbebas dari gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bisa melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkaitnya.

1. Jika nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF \geq 10, berarti terdapat multikolinieritas dalam data.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

| No | Variabel | Tolerance | VIF |
|----|----------------------------|-----------|-------|
| 1 | Pelatihan kerja | 0,976 | 1,024 |
| 2 | Disiplin kerja | 0,885 | 1,129 |
| 3 | Fasilitas kerja | 0,617 | 1,620 |
| 4 | Motivasi kerja | 0,651 | 1,535 |
| 5 | Lingkungan kerja non fisik | 0,986 | 1,014 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen > 0,10. Nilai VIF dari variabel independen < 10. Dengan demikian variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Suliyanto, 2011). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute (e) terhadap semua variabel independen.

1. Apabila nilai probabilitas > dari nilai alpha (Sig. \geq 0,05) maka model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai probabilitas < nilai alpha (Sig.< 0,05) maka model mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

| No | Variabel | sig. |
|----|----------------------------|-------|
| 1 | Pelatihan kerja | 0,404 |
| 2 | Disiplin kerja | 0,281 |
| 3 | Fasilitas kerja | 0,089 |
| 4 | Motivasi kerja | 0,174 |
| 5 | Lingkungan kerja non fisik | 0,121 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik lebih besar dari 0,05 jadi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh linier dan arah hubungan antara variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | t Hitung | Sig. |
|----------------------------|-------|----------|-------|
| (Constant) | 3,397 | 1,641 | 0,103 |
| Pelatihan | 0,124 | 1,981 | 0,049 |
| Disiplin kerja | 0,207 | 3,620 | 0,000 |
| Fasilitas kerja | 0,503 | 5,071 | 0,000 |
| Motivasi kerja | 0,260 | 3,853 | 0,000 |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,377 | 4,651 | 0,000 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu : $Y=3,397+0,124 X_1+0,207 X_2+0,503 X_3+0,260 X_4+0,377X_5+e$

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1) (Suliyanto, 2011).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of The Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,931 | 0,867 | 0,862 | 0,78837 |

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,867 atau 86,7 %. Hasil menunjukkan bahwa 86,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji F atau *goodnes of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan layak atau tidak. Model regresi dikatakan layak jika nilai F_{hitung} memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 151 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 6, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan df sebesar $(k-1)$; $(n-k) = (6-1) = (5)$; $(151-6) = (145)$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,28. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

| Model | Df | F hitung | Sig. |
|------------|-----|----------|-------|
| Regression | 5 | 188,675 | 0,000 |
| Residual | 146 | | |
| Total | 151 | | |

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $188,675 > F_{tabel}$ (2,28) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau model yang digunakan layak.

Pengujian Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Manunggal Perkasa

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} (1,981) $>$ t_{tabel} (1,655) dengan signifikansi $0,049 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa, **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia (2022), Fadilah (2020) dan Zikri (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} (3,620) $>$ t_{tabel} (1,655) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa, **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauziyah *et al.*, (2023), Prawoto & Hasyim (2022), Fadilah (2020) dan Baiti *et al.*, (2020) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} (5,071) $>$ t_{tabel} (1,655) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa, **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lastuti &

Febriana (2022) dan Rino (2015), diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (1,655)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa, **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laksmiari (2019), Prawoto & Hasyim (2022), dan Fauziyah *et al.*, (2023) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Manunggal Perkasa

Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,651) > t_{tabel} (1,655)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Perkasa, **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawoto & Hasyim (2022) dan Widhiastuti & Hidayati (2022) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa.
5. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Perkasa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Arinastuti, M.Si. dan Ibu Hj. Herwiek Diyah Lestari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan dan saran yang diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Moh. Khoerul Asror yang selalu memberikan dukungan tidak terhingga dan dari segala sisi untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ini.
3. Seluruh karyawan PT. Manunggal Perkasa yang telah menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan peneliti.
4. Bapak Kodir dan Ibu Cuhari serta Bapak Khudori dan Ibu Mustaqimah yang selalu memberi kasih sayang dan mendoakan peneliti dalam setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan.
5. Sahabat-sahabat peneliti Mustaqim Apriyanto dan Nurul Annisa yang menemani dari awal perkuliahan sampai akhir masa studi.
6. Semua pegawai pada Bidang Kawasan Permukiman Disperkimta Kab. Cilacap yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Luqman Farid Ma'ruf dan Bapak Ananda Gusti Pangestu yang membantu memberikan informasi dan data kepada peneliti mengenai perusahaan yang diteliti.

REFERENSI

- Aulia, A. F. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.
- Azhari, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidendreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 69–83.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (MAAQO). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 200-215.
- Fauziyah, L., Koesoemasari, D. S. P., Cahyo, H., Wahyuningsih, E. S. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja , Sikap Kerja , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Rosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*. Vol 20 (1): 43-53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kelvin, K. (2022). *Pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Olsera Pratama Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(2), 54–63.
- Lastuti, W., & Febriana, A. (2022). *The Effect Of Workload, Work Facilities, And Work Environment Based On The Work Of Pekalongan City Transportation Service Employees*. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 1(2), 31-42.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moenir, H. A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Purnamawati, I. R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Kerajinan Kulit Di Magetan (Doctoral dissertation, IAIN)*.
- Rino, S. (2015). *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Riau University)*.
- 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(1), 28–50.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 2)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan (Teori & Aplikasi dengan SPSS)*. Andi Offset.

- Yogyakarta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187.
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445-454.
- Yunitasari, E., & Krisna Heryanda, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60-65.
- Zikri, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.