

PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. RED BASKET INDONESIA

Oleh :

Meiman Hidayat Waruwu

Universitas Nias, Gunungsitoli

Email : meimanwaruwu571@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan Observasi awal bahwa fenomena yang ada di perusahaan PT. Red Basket Indonesia yang bergerak dalam pelayanan produksi dan pemasangan meteri iklan pos (point of sales), bahwa etos kerja karyawan belum maksimal, seperti karyawan dalam bekerja kurang memahami ketulusan bekerja dan kurang bertanggungjawab menyelesaikan tugas pekerjaannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia. Metodologi penelitian Kuantitatif, Objek penelitian sebagai bentuk sasaran dari pengamatan yang menjadi fokus dalam penelitian ilmiah untuk mendapatkan data dan informasi didasarkan indikator-indikator dari dimensi variabel penelitian yang terindikasi secara baik Tidak terdapat pengaruh signifikan dengan Persentase 20,28% dari variabel Etos Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Red Basket Indonesia. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan persentase persentasenya 12,42% dari variabel Etos Kerja (X1) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan persentase 59,40% dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Red Basket Indonesia. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan persentase 19,61% dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan persentase 52,23% dari variabel Produktivitas Kerja (Y) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia. penelitian yang telah dilakukan Etos Kerja ,Lingkungan kerja, produktivitas kerja dan motivasi karyawan saling berkaitan satu sama lain peneliti menyarankan agar selanjutnya dapat mempertahankan kualitas dan meningkatkan agar Perusahaan dapat terus berkembang.

Kata Kunci : Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Motivasi

Abstract

Based on initial observations that the phenomena that exist in the company PT. Red Basket Indonesia, which is engaged in production and installation services for postal advertising material (point of sales), that the employee's work ethic is not optimal, such as

employees at work do not understand the sincerity of work and are not responsible for completing their work assignments. The formulation of the problem in this study namely How does the work ethic affect work productivity at PT. Indonesian Red Basketball; How does the work ethic affect employee motivation at PT. Indonesian Red Basketball; How does the work environment affect work productivity at PT. Red Basket Indonesia; How does the work environment influence employee motivation at PT. Red Basket Indonesia; How does employee motivation influence work productivity at PT. Red Basketball Indonesia. Quantitative research methodology, The object of research is the target form of observation which is the focus of scientific research to obtain data and information based on indicators from the research variable dimensions which are well indicated. There is no significant effect with the 20.28% percentage of the work ethic variable (X1) on work productivity (Y) at PT. Red Basketball Indonesia. There is a significant influence with the percentage of 12.42% of the Work Ethic variable (X1) on Employee Motivation (Z) at PT. Red Basketball Indonesia. There is a significant and positive influence with a percentage of 59.40% of the Work Environment variable (X2) on Work Productivity (Y) at PT. Red Basket Indonesia. There is no significant effect with a percentage of 19.61% of the Work Environment variable (X2) on Employee Motivation (Z) at PT. Red Basket Indonesia. There is a significant and positive influence with a percentage of 52.23% of the variable Work Productivity (Y) on Employee Motivation (Z) at PT. Red Basketball Indonesia. research that has been carried out Work ethic, work environment, work productivity and employee motivation are related to one another. Researchers suggest that further quality can be maintained and improved so that the company can continue to grow.

Keywords : Work Ethic, Work Environment, Productivity, Motivation

A. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan kemampuan bekerja seorang atau sekelompok karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan serta pelanggan perusahaan. Kemudian produktivitas kerja karyawan juga sewajarnya berorientasikan pada keefektifan yang mengacu pada capaian perilaku kerja karyawan yang optimal baik terkait dengan kualitas, kuantitas dan masa waktunya. Dapat juga dikatakan produktivitas sebagai upaya menghasilkan efisiensi atau ketidakefisienan kerja karyawan dalam proses mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Disamping itu produktivitas kerja karyawan yang optimal, tentu dengan dukungan motivasi kerja karyawan yang ideal didasarkan visi dan misi organisasi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan sebagai tingkat keterampilan kerja secara fisik yang terampil dengan menunjukkan hasil produk pekerjaan sesuai standar hasil kerja yang ditetapkan pimpinan. Dengan demikian produktivitas itu dapat diartikan produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran dari proses perbandingan kualitas dan kuantitas karyawan bekerja sesuai waktu guna capaian hasil kerja karyawan perusahaan. Namun disadari untuk optimalkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya motivasi yang baik dari karyawan dalam upaya mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Ginting (2016:45), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Sedangkan Darodjat, (2015:77), “Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Didasarkan definisi diatas, etos kerja, dapat dimaknakan, sebagai nilai-nilai, etika dasar organisasi perusahaan yang mengarahkan perilaku individu dan kelompok kerja karyawan untuk bekerja dengan perspektif yang jelas, terarah dan terkendali atas motivasi yang tinggi sesuai lingkungan kerja yang didukung sarana prasarana yang baik guna optimalkan rencana program organisasi perusahaan. Terkait dengan lingkungan kerja sebagai wadah kegiatan kerja karyawan di dalam organisasi yang dijelaskan Sedarmayanti, (2011:76) bahwa,” Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Kemudian, Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11), bahwa lingkungan kerja suatu lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dengan definisi diatas, dapat dikatakan lingkungan kerja sebagai wadah suasana keadaan situasi dan kondisi yang berisikan sarana prasarana yang dapat mendukung proses pekerjaan segenap karyawan baik secara individu dan kelompok bidang pekerjaan yang ada, ditetapkan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan perencanaan program kerja organisasi guna peningkatan produktivitas kerja organisasi perusahaan yang optimal.

Dengan berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang ada di perusahaan PT. Red Basket Indonesia yang bergerak dalam pelayanan produksi dan pemasangan meteri iklan pos (*point of sales*), bahwa etos kerja karyawan belum maksimal, seperti karyawan dalam bekerja kurang memahami ketulusan bekerja dan kurang bertanggungjawab menyelesaikan tugas pekerjaannya. Begitu pula indikator lingkungan kerja terutama hubungan sesama rekan kerja karyawan belum terjalin baik dalam proses komunikasi kerja, bahwa permasalahan yang terjadi diatas perusahaan PT. Red Basket Indonesia tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang hasilnya, bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan latar belakang diatas dan masalah yang timbul, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap

motivasi karyawan pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Red Basket Indonesia; Bagaimana pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Red Basket Indonesia. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Red Basket Indonesia.

B. URAIAN TEORITIS

Ethos berasal dari bahasa Yunani yang berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Berdasarkan perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlaq” atau bersifat “akhlaqi”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa “etos” berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni etikanya. Etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Kerja adalah aktivitas manusia yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dalam kehidupan keorganisasian para anggota organisasi

Menurut Sedarmayanti, (2011:76) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kepuasan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan. dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2009:157) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya. Menurut Sedarmayanti (2010:57) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu.

Pengertian Motivasi Kerja Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut

melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai 16 dengan tujuan individu. Menurut Uling (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama,

bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Sedangkan Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian sebagai bentuk sasaran dari pengamatan yang menjadi fokus dalam penelitian ilmiah untuk mendapatkan data dan informasi didasarkan indikator-indikator dari dimensi variabel penelitian yang terindikasi secara baik dalam beberapa pernyataan/pertanyaan yang dilakukannya penyebaran angket penelitian pada responden objek penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Red Basket Indonesia Medan. Pada penelitian ini akan diteliti Pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Motivasi karyawan pada PT Red Basket Indonesia Medan

Desain untuk penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam mebuat kesimpulan.

Desain penelitian harus dapat menerjemahkan model-model ilmiah ke dalam operasional penelitian secara praktis. (Juliasyah: 2013:107).

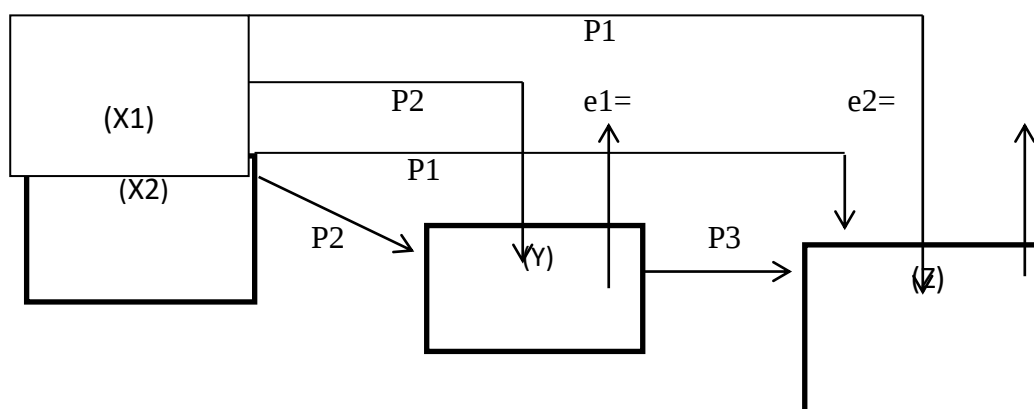
Menurut Philips Cooper, (2018:132) desain penelitian untuk membantu penelitian dalam pengalokasian sumber daya yang terbatas dengan penempatan pilihan penting dalam metodologi. (Noor, Juliasyah: 2013:108).

Didasarkan pendapat diatas,maka desain penelitian merupakan kerangka kerja atau rencana untuk studi, digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan tujuan memudahkan dan memperlancar efektifitas dari proses penelitian sehingga memperoleh hasil penelitian lebih mendekati pada keadaan sebenarnya.

Rancangan atau desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu: penelitian eksploratif, penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Terakhir, penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain.

Desain penelitian dituangkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Model Struktur Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

- X1 : Etos kerja
- X2 : Lingkungan kerja
- Y : Produktivitas kerja
- ε : Residu

Pyε : Faktor lain
Berdasarkan m

Model hubungan kausal sebagaimana dijelaskan di atas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain non eksperimen. Jadi peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen /anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian .atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. (Noor, Juliasyah, 2013:145). Maka populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat sejumlah objek yang dijadikan sumber data yang diharapkan dapat memberi data-data yang dibutuhkan dalam proses penyebaran angket penelitian yang berisikan pertanyaan/pernyataan yang dijawab responden penelitian. Populasi menurut Arikunto (2014:107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang diterapkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada di PT Red Basket Indonesia Medan yang berjumlah 60 Karyawan.

Sampel sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Subjek adalah suatu anggota dari sampel,sebagaimana elemen anggota dari populasi. (Juliasyah, 2013:148). Maka sampel sebagai pemilihan oleh peneliti berdasarkan populasi penelitian yang ada di obyek penelitian. Menurut Arikunto (2014:120) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas maka penulis menetapkan jumlah sampel adalah seluruh populasi yaitu 60 Karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Red Basket Indonesia Medan Lokasi penelitian ini berada di Jl. Sesar, Citra Mulia Sejahtera Residen Blok D, No.11Medan. Senin- Jumat 08.00-17.00 / Sabtu-Minggu Tutup. Sumatera Utara. PT. Red Basket Indonesia merupakan sebuah perusahaan advertising yang telah berdiri pada tahun 1993 yang merupakan grup dari perusahaan PT. Omni Marketing Global yang memiliki cabang di negara Asia seperti China, Asia Tenggara seperti Thailand, Singapore, Malaysia, Filipina, Hong Kong, Vietnam, Indonesia, Eropa seperti Czech dan Amerika seperti Canada. Untuk cabang Indonesia PT. Omni Global Marketing bekerja sama dengan PT. Red Basket Indonesia sebagai perusahaan media dan advertising POSM untuk

client yang beriklan dengan PT. Omni Marketing Global cukup banyak hingga 500+ brand partner antara lain Coca Cola Company, Danone, Oreo, Axe, Gillete, BNI, Traveloka, Garuda Group, Wings Group, dll.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjawab data kuesioner penelitian adalah sebanyak 30 laki-laki dan 30 perempuan.

Tabel 1

RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT JENIS KELAMIN JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	30	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

sumber : data pengolahan data spss versi 24

Tabel 2

RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma/Smk	22	36.7	36.7	36.7
	D3	8	13.3	13.3	50.0
	S1	28	46.7	46.7	96.7
	S2	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

sumber : data pengolahan data spss versi 24

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa dari 60 orang responden diketahui untuk tingkat pendidikan Sma/Smk adalah sebanyak 22 orang responden (36,7%), Pendidikan D3 adalah sebanyak 8 orang responden (13,3%), untuk Strata 1/Sarjana sebanyak 28 orang responden (46,7%), untuk strata 2/Magister sebanyak 2 orang (3,3%).

Tabel 3

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT USIA USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20 Tahun	31	51.7	51.7	51.7
	21-25 Tahun	27	45.0	45.0	96.7
	26-30 Tahun	2	3.3	3.3	100.0

	Total	60	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

sumber: data pengolahan data spss versi 24

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa 60 orang responden diketahui yang berumur 15-20 tahun sebanyak 32 orang responden (51,7%), yang berumur 21-25 tahun sebanyak 27 orang responden (45,0%), yang berumur 26-30 tahun sebanyak 2 orang responden (3,3%).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Karyawan (Z), terhadap Variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Regresi linear berganda ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.484	3.312		-1.354	.181
	ETOS KERJA	.098	.112	.084	.875	.385
	LINGKUNGAN KERJA	.324	.118	.313	2.754	.008
	MOTIVASI KARYAWAN	.644	.123	.557	5.223	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

sumber : hasil pengolahan data spss versi 24

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = -4.484 + 0,098 + 0,324 + e$$

Berdasarkan pada tabel 4 diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -4.484 mempunyai arti apabila Modal Intelektual sebesar nol maka Kepuasan Kerja sebesar -4.484.
2. Koefisien regresi Etos Kerja (X1) sebesar 0,098 mempunyai artinya bahwa setiap kenaikan tambahan satu poin peningkatan Etos kerja (X1) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,098. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,324 mempunyai artinya bahwa setiap kenaikan tambahan satu poin peningkatan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan sebesar 0,324. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4. Koefisien regresi Motivasi Karyawan (Z) sebesar 0,644 mempunyai arti setiap kenaikan tambahan satu poin peningkatan Motivasi karyawan (Z) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,644. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan dinyatakan valid jika koefisien r -hitung $>$ r -tabel.

Kriteria keputusan item valid jika r -hitung $>$ r -tabel. Data dikatakan valid jika r -hitung $>$ r -tabel. Diketahui jumlah responden merupakan karyawan PT. Red basket Indonesia medan sebanyak 60 responden, maka r tabelnya adalah 0,254 dengan melihat jumlah responden tanpa melakukan pengurangan. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24 agar prosesnya lebih cepat. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 5 Uji Validitas Etos Kerja X1

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,823	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
2	Butir 2	0,811	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
3	Butir 3	0,665	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
4	Butir 4	0,629	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
5	Butir 5	0,544	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
6	Butir 6	0,627	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
7	Butir 7	0,793	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
8	Butir 8	0,815	0,254	r hitung $>$ r tabel	Valid
9	Butir 9	0,614	0,254	r hitung $>$ r table	Valid
10	Butir 10	0,690	0,254	r hitung $>$ r table	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r table yaitu 0,254 dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X2

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,789	0,254	r hitung $>$ r table	Valid
2	Butir 2	0,799	0,254	r hitung $>$ r table	Valid
3	Butir 3	0,827	0,254	r hitung $>$ r table	Valid
4	Butir 4	0,752	0,254	r hitung $>$ r table	Valid

5	Butir 5	0,815	0,254	r hitung >r table	Valid
6	Butir 6	0,831	0,254	r hitung >r table	Valid
7	Butir 7	0,665	0,254	r Hitung>r table	Valid
8	Butir 8	0,696	0,254	r Hitung>r table	Valid
9	Butir 9	0,787	0,254	r Hitung>r table	Valid
10	Butir 10	0,755	0,254	r Hitung>r table	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r table yaitu 0,254 dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Y

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Butir 1	0,773	0,254	r hitung >r tabel	Valid
2	Butir 2	0,800	0,254	r hitung >r tabel	Valid
3	Butir 3	0,749	0,254	r hitung >r tabel	Valid
4	Butir 4	0,782	0,254	r hitung >r tabel	Valid
5	Butir 5	0,769	0,254	r hitung >r tabel	Valid
6	Butir 6	0,670	0,254	r hitung >r tabel	Valid
7	Butir 7	0,769	0,254	r Hitung>r tabel	Valid
8	Butir 8	0,366	0,254	r Hitung>r tabel	Valid
9	Butir 9	0,578	0,254	r Hitung>r tabel	Valid
10	Butir 10	0,725	0,254	r Hitung>r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r table yaitu 0,254 dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Karyawan Z

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Indikator 1	0,755	0,254	r hitung >r table	Valid
2	Indikator 2	0,772	0,254	r hitung >r table	Valid
3	Indikator 3	0,632	0,254	r hitung >r table	Valid
4	Indikator 4	0,853	0,254	r hitung >r table	Valid

5	Indikator 5	0,792	0,254	r hitung >r table	Valid
6	Indikator 6	0,605	0,254	r hitung >r table	Valid
7	Indikator 7	0,642	0,254	r hitung >r table	Valid
8	Indikator 8	0,764	0,254	r hitung >r table	Valid
9	Indikator 9	0,748	0,254	r hitung >r table	Valid
10	Indikator 10	0,795	0,254	r hitung >r table	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien koralasi (r hitung) lebih besar dari r table yaitu 0,254 dengan demikian, semua indicator tersebut dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach bila keofisien reliabilitas nilai cronbach alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada tiap variabel.

1. Etos Kerja (X1)

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 9 diketahui hasil perhitungan Alpha Cronbach adalah 0.919. Maka Alpha Cronbach hitung lebih besar dari 0.6. sehingga disimpulkan bahwa data pada tabel diatas adalah realible.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 10 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	10

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 10 diketahui hasil perhitungan Alpha Cronbach adalah 0,945. Maka Alpha Cronbach hitung lebih besar dari 0.6. sehingga disimpulkan bahwa data pada tabel diatas adalah realible.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 11 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,991	10

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 11 diketahui hasil perhitungan Alpha Cronbach adalah 0.991. Maka Alpha Cronbach hitung lebih besar dari 0.6. sehingga disimpulkan bahwa data pada tabel diatas adalah realible.

4. Motivasi Karyawan (Z)

Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Karyawawn (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	10

Sumber: Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 12 diketahui hasil perhitungan Alpha Cronbach adalah 0.932. Maka Alpha Cronbach hitung lebih besar dari 0.6. sehingga disimpulkan bahwa data pada tabel diatas adalah realible.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Karena data yang berdistribusi normal maka data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi cara pengambilan keputusannya jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan spss versi 24.

1. Uji Normalitas Nilai Residual Persamaan I

Tabel 13 Hasil Uji normalitas kolmogorov smirnov I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	3.00162928
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.093
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 13 uji normalitas ini menggunakan metode kolmogorov smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,072. Dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Nilai Residual Persamaan II

Tabel 14

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18876713
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.099
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 14 uji normalitas ini menggunakan metode kolmogorov smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,001. Dimana hasil tersebut lebih dari taraf

signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil regresi yang menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.926	3.803		.244	.808		
	ETOS KERJA	.264	.130	.226	2.028	.047	.398	2.513
	LINGKUNGAN KERJA	.685	.115	.661	5.940	.000	.398	2.513

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengujian SPSS versi 24

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel persamaan 1 diperoleh nilai VIF dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen yang dihasilkan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10,00 dan nilai *tolerance* yang dihasilkan tidak ada yang kurang dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam persamaan 1 ini tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 16
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	7.934	2.799		2.835	.006		
	ETOS KERJA	.123	.099	.122	1.242	.219	.371	2.694
	LINGKUNGAN KERJA	.212	.108	.236	1.961	.055	.246	4.068
	PRODUKTIVITAS KERJA	.509	.097	.589	5.223	.000	.281	3.561

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel persamaan 2 diperoleh nilai VIF dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen yang dihasilkan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10,00 dan nilai *tolerance* yang dihasilkan tidak ada yang kurang dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam persamaan 2 ini tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear tidak terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya kesamaan jika varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan dalam uji gleser yaitu jika nilai sig >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas jika sebaliknya jika nilai sig <0,05 maka terjadi namanya heteroskedastisitas.

1. Uji Heteroskedastisitas Nilai Residual Persamaan I

Tabel 17 Hasil Uji Glejser I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.235	2.613		2.004	.050
	ETOS KERJA	-.014	.090	-.032	-.153	.879
	LINGKUNGAN KERJA	-.055	.079	-.145	-.700	.487

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Pada tabel 17 dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikan dari variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 0,879, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,487 diatas dari nilai standar signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Heteroskedastisitas Nilai Residual Persamaan II

Tabel 18 Hasil Uji Glejser II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.245	1.828		3.962	.000
	ETOS KERJA	-.016	.065	-.049	-.253	.801
	LINGKUNGAN KERJA	.025	.070	.084	.350	.728
	PRODUKTIVITAS KERJA	-.141	.064	-.494	-2.212	.031

a. Dependent Variable: ABS_RES_2

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Pada tabel 18 dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikan dari variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 0,801, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,728, Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,031 diatas dari nilai standar signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat dependen secara individual. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} . Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen (bebas) secara individual mempengaruhi variabel dependen (terikat) dan sebaliknya apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen (bebas) secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dimana jika $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh dan sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas/*degree of freedom* (df) dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas (independen) diman $df = 60 - 2 - 1 = 57$ maka nilai t_{tabel} adalah 1.672.

Tabel 19 Hasil Uji t Persamaan I H1-H2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,926	3,803		,244	,808
	Etos Kerja	,264	,130	,226	2,028	,047
	Lingkungan Kerja	,685	,115	,661	5,940	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Pada tabel 19 diketahui nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X_1) mempunyai nilai t sebesar 2,028 dengan hasil nilai signifikan 0,047. sedangkan t_{tabel} 1,672 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (2,028) > t_{tabel} (1,672)$ artinya ada hubungan signifikan variabel Etos Kerja (X_1) secara individual terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
2. Lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai t sebesar 5,940 dan hasil nilai signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} 1,672 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (5,940) > t_{tabel} (1,672)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan Produktivitas (Y).

Tabel 20 Hasil Uji t Persamaan II H3-H5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,934	2,799		2,835	,006
	Etos Kerja	,123	,099	,122	1,242	,219
	Lingkungan Kerja	,212	,108	,236	1,961	,055
	Produktivitas Kerja	,509	,097	,589	5,223	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Pada tabel 20 diketahui nilai t persamaan II adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X_1) mempunyai nilai t sebesar 1,242 dan hasil nilai signifikan 0,219. Dapat disimpulkan karena nilai signifikan $0,219 > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi karyawan (Z).
2. Lingkungan kerja (X_2) Dapat disimpulkan karena nilai signifikan $0,055 > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi karyawan (Z).
3. Produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai t sebesar 5,223 $< 1,672$ atau nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada

hubungan signifikan variabel Produktivitas kerja (Y) secara individual terhadap variabel Motivasi karyawan (Z).

b. Uji f

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dimana variabel independen terdiri dari Etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dalam uji ini adapun ketentuannya adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan atau hipotesis diterima dan sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak signifikan atau hipotesis ditolak. Adapun rumusnya sebagai berikut: $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k-1 = 60-2-1 = 57$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dari rumus diatas maka didapatkan nilai f_{tabel} sebesar 3,16.

Tabel 21 Hasil Uji f Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1361,156	2	680,578	72,977	,000 ^b
	Residual	531,577	57	9,326		
	Total	1892,733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 21 didapatkan hasil uji f bahwa nilai f_{hitung} sebesar 72,977, dimana $72,977 > 3,16 f_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2). berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel 22 Hasil Uji f Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132,332	3	377,444	74,781	,000 ^b
	Residual	282,651	56	5,047		
	Total	1414,983	59			

a. Dependent Variable: Motivaasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25

Dari tabel 22 diatas didapatkan hasil uji f bahwa nilai f_{hitung} sebesar 74,781 dimana $74,781 > 3,16 f_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2). dan produktivitas kerja

(Y) berpengaruh terhadap secara simultan terhadap variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan (Z).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas amat terbatas. Dan jika nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,801	2,526

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 24

Dari tabel 23 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi adalah sebesar 0,901 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Etos Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap produktivitas kerja (Y) karena mendekati angka 1. Berdasarkan dari hasil spss versi 24 didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0,801 atau 80,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu (Etos kerja, lingkungan kerja dan Motivasi karyawan). Sedangkan sisanya $100\% - 80,1\% = 0,199$ atau 19,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh X_1 , X_2 , Y dengan Z didalam penelitian ini, peneliti melakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas serta melakukan pengujian hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, uji f dan uji t menggunakan SPSS versi 24.

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT, Red Basket Indonesia

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan 2,028 maka persentasenya 20,28% berarti $2,028 > 1,672$ dan signifikan t lebih besar dari $0,047 > 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Ini menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Red Basket Indonbesia

Dari hasil uji statistik Etos Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap Motivasi Karyawan (Z) menunjukkan 1,242 maka persentasenya 12,42% berarti $1,242 < 1,672$ dan signifikan t lebih besar dari $0,219 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Red Basket Indonesia

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). menunjukkan 5,940 maka persentasenya 59,40% berarti $5,940 > 1,672$ dan signifikan t lebih besar dari $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima Ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Red Basket Indonesia

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Z) menunjukkan 1,961 maka persentasenya 19,61% berarti $1,961 > 1,672$ dan signifikan t lebih besar dari $0,055 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Red Basket Indonesia

Dari hasil uji statistik Produktivitas Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z). menunjukkan 5,223 maka persentasenya 52,23% berarti $5,223 > 1,672$ dan signifikan t lebih besar dari $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima Ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Pengaruh Etos Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Red Basket Indonesia

E. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Modal Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Karyawan pada PT. Red Basket Indonesia. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

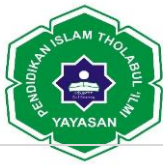
1. Terdapat pengaruh signifikan dengan Persentase 20,28% dari variabel Etos Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Red Basket Indonesia.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan persentase persentasenya 12,42% dari variabel Etos Kerja (X1) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan persentase 59,40% dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Red Basket Indonesia.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan persentase 19,61% dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan persentase 52,23% dari variabel Produktivitas Kerja (Y) terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Red Basket Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anwar Prabu, *Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vo. 3, No. 6, Desember 2005.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakarti, A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banjar*.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Garry 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Jagad.id. (2019). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli Dan Secara Umum*. <https://jagad.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>
- Joko Purnomo, 2002, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. *Jurnal Daya Saing*.
- Noor, Juliansyah, 2013, *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, Jakarta, Kencana.
- Rismayandi, B. 2015. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Saleh, Abdul Rachman & Hardi Utomo, (2018), *"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang"*.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan

- kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Sugiyono.2014. *Metode penelitian Kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2019. *Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2008. *Menbudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Yuniarsih, dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123-140.
- Venny Fraya Hartin Nst, Dewi Suma, Budi Alamsyah Siregar, Reza Nurul Ichsan, Nazla Rachma Panggabean, & Joseph Partogi Sibarani. (2023). PENDAMPINGAN PEMASARAN KERIPIK UBI DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN BERBASIS DIGITAL DI DESA MARENDAL 1 KECAMATAN PATUMBAK, DELI SERDANG - SUMATERA UTARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/356>
- Venny Fraya Hartin Nst, Nazlah Rachma Panggabean, Reza Nurul Ichsan, (2023), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, CV. Sentosa Deli Mandiri, <https://sentosadelimandiri.com/index.php/product/buku-ajar-sistem-informasi-manajemen>
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).
- Dikko Ammar, Danialsyah, M. Faisal Rahendra Lubis, Ahmad Rusly Purba, & Venny Fraya Hartin Nst. (2023). PELAKSANAAN PEMBERIAN MARGA DALAM SISTEM PERKAWINAN ETNIK MANDAILING (Studi di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/363>
- Nst, V. F. H. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN TERHADAP TAMU HOTEL DI THE 7R RESTAURANT PADA ASEAN INTERNATIONAL HOTEL MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(1), 34-56.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 6(3), 201-213.
- Nurita, C., Nst, V. F. H., Novita, R., & Lubis, D. (2022). SOSIALISASI PENCEGAHAN TINDAK ASUSILA ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR RAHMAT KECAMATAN TANJUNG TIRAM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 42-46.
- Ichsan, R., Sinaga, S., Panggabean, N. R., & Nst, V. F. H. (2022). SOSIALISASI PEMBERDAYAAN GENERASI MILENIAL TERHADAP PERKOPERASIAN DI



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

ERA INDUSTRI 4.0 PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBINAAN
MASYARAKAT INDONESIA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 1-11.