

## **Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta**

Fx.Pudjo Wibowo<sup>1</sup>, Fidellis Wato Tholok<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma Tangerang<sup>1,2</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this paper is to determine the extent of the influence of work, promotion, co-workers, superiors and work environment on employee work productivity at PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.*

*Validity and reliability tests show that all question items are from work variables (X<sub>1</sub>), promotions (X<sub>2</sub>), coworkers (X<sub>3</sub>), supervisors (X<sub>4</sub>) and work environment (X<sub>5</sub>), all valid and reliable questions, t value calculated jobs 1.987, the value of promotion t count is 2.326, the value of the worker's t count is 4,870, the value of the t count of the boss is 7,597 and the value of the t count of work environment is 2,363 which all shows greater than t table 1,984, so this hypothesis states that work (X<sub>1</sub>), promotion (X<sub>2</sub>), coworkers (X<sub>3</sub>), superiors (X<sub>4</sub>) and work environment (X<sub>5</sub>) partially positive effect on employee work productivity at PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta. F count is 142,920 with a significance value of 0,000 so that the value of F count > F table or 142,920 > 2.46 or the level of significance (sig) 0,000 < 0.05, then it can be concluded that simultaneously (together) between work (X<sub>1</sub>), promotion (X<sub>2</sub>), coworkers (X<sub>3</sub>), superiors (X<sub>4</sub>) and work environment (X<sub>5</sub>), towards work productivity of employees at PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta and the results of the coefficient of determination show that work (X<sub>1</sub>), promotion (X<sub>2</sub>), coworkers (X<sub>3</sub>), boss (X<sub>4</sub>) and work environment (X<sub>5</sub>) contribute 88, 4% to Employee Productivity at PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.*

**Keywords:** *jobs, promotions, coworkers, superiors and work environment and employee productivity*

### **Abstrak**

Tujuan makalah ini adalah untuk menentukan tingkat pengaruh kerja, promosi, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.

Uji validitas dan keandalan menunjukkan bahwa semua pertanyaan item dari variabel kerja (X<sub>1</sub>), promosi (X<sub>2</sub>), rekan kerja (X<sub>3</sub>), supervisor (X<sub>4</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>5</sub>), Semua pertanyaan yang valid dan dapat diandalkan, nilai t dihitung pekerjaan 1,987, nilai promosi t Count adalah 2,326, nilai t Count pekerja adalah 4.870, nilai t Count bos adalah 7.597 dan nilai t Count lingkungan kerja adalah 2.363 yang semua menunjukkan lebih besar daripada t meja 1.984, jadi hipotesis ini menyatakan bahwa pekerjaan (X<sub>1</sub>), promosi (X<sub>2</sub>), rekan kerja (X<sub>3</sub>), atasan (X<sub>4</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>5</sub>) efek positif sebagian pada produktivitas kerja karyawan di PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta. F Count adalah 142.920 dengan nilai penting 0000 sehingga nilai F Count > F Table atau 142.920 > 2,46 atau tingkat signifikansi (SIG) 0000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (bersama-sama) antara kerja (X<sub>1</sub>), promosi (X<sub>2</sub>), rekan kerja (X<sub>3</sub>), atasan (X<sub>4</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>5</sub>), terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta dan hasil dari penentuan koefisien menunjukkan bahwa kerja (X<sub>1</sub>), promosi (X<sub>2</sub>), rekan kerja (X<sub>3</sub>), bos (X<sub>4</sub>) dan bekerja

lingkungan (X<sub>5</sub>) menyumbang 88% untuk produktivitas karyawan di PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.

Kata kunci: pekerjaan, promosi, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan

*Corressponden author:* fxpudjowibowo87@gmail.com, fidellst@gmail.com

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan kegiatan perekonomian di Indonesia menyebabkan banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa dan manufaktur, dimana perusahaan-perusahaan tersebut dalam menjalankan usahanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas serta kuantitas produknya dan menjaga agar keberadaan perusahaan tersebut selalu diakui dan diminati oleh masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam memperhatikan kepuasan karyawannya sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya tidak bekerja secara produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak terampil dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi *intern* dan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini bisa dicapai apabila pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau penting dan menyadari bahwa dirinya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi. Salah satu penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental bersifat menantang. Artinya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, umpan balik pekerjaan. Pada saat tantangan tersebut mampu dilampaui secara baik oleh karyawan, maka kepuasan terhadap pekerjaan akan terasakan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu promosi. Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang.

Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

Membina hubungan baik antara sesama rekan kerja sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja. Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi. Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sebagaimana tujuan dari komunikasi adalah untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga, dalam proses komunikasi terjadi suatu pengertian yang diinginkan bersama dan tujuan lebih mudah dicapai.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri karyawan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena karyawan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya karyawan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai.

Tugas manajer meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasi dan pengendali seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Menurut Mintzberg peran seorang manajer dapat dibagi menjadi tiga peran besar yaitu : *interpersonal*, *informational*, dan *decisional*. *Interpersonal* merupakan peran manajer yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dan tugas-tugas yang bersifat seremonial dan simbolik. *Informational* merupakan peran manajer yang berkaitan dengan menerima, menyimpan dan menyebarkan informasi. Sedangkan *decisional* merupakan peran manajer yang berkaitan dengan penentuan berbagai pilihan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor *instrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor *instrinsik* adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor *ekstrinsik* menyangkut hal – hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Organisasi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan

tujuan organisasi, agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan atau organisasi sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

## TINJAUAN LITERATUR

### Pekerjaan

Gomes (2013 : 38) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pekerjaan merupakan sekumpulan kedudukan yang sangat mirip sesuai dengan tugas dan kualifikasi-kualifikasi untuk membenaran keadaannya seperti diterapkan dalam uraian pekerjaan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sangat luas cakupannya, dimana pekerjaan itu memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan tantangan. Mereka selalu mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk memanfaatkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya dan menawarkan keragaman tugas, kebebasan dan umpan balik dari aktivitas yang telah dilakukan. Dengan keragaman yang cukup, sebagian besar karyawan akan mengalami kepuasan kerja. Sedangkan pekerjaan yang dengan sedikit keragaman tugas akan membuat karyawan merasa bosan. Dan sebaliknya pekerjaan dengan keragaman tugas yang terlalu besar jumlahnya akan membuat karyawan merasa stress dan kelelahan.

Menurut Robbins (2011 : 103) salah satu penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental bersifat menantang. Artinya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan mereka dalam menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, dan umpan balik pekerjaan. Pada saat tantangan tersebut mampu dilewati secara baik oleh karyawan maka kepuasan terhadap pekerjaan akan terasakan. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *labour turn over* yang rendah. Hal ini bisa dicapai, apabila :

- a. Pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau penting.
- b. Pekerja menyadari bahwa dirinya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi.
- c. Pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terandalkan mengenai hasil usahanya, apa saja yang telah dicapai dan memuaskan atau tidak.

### Promosi

Menurut buku karangan Mila Badriyah, S.E.,M.M. (2015 : 218) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan

karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi, atau masalah-masalah pemogokan kerja.

### **Rekan Kerja**

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2002: 159). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suharso dan Retnoningsih, 2005 : 417), rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Rivai, 2004: 494). Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2003: 136).

Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keeratan. Keeratan tim didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tetap bersamanya. Keeratan yang tinggi secara normal dianggap sebagai sebuah ciri yang menarik dari tim (Daft, 2003: 187).

Semakin sering kontak dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim. Hasil dari keeratan tim dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu moral dan produktivitas. Sebagai aturan umum, moral menjadi lebih tinggi dalam tim yang erat karena meningkatnya komunikasi di antara rekan kerja, iklim tim yang bersahabat, mempertahankan keanggotaan karena komitmen pada rekan kerja, loyalitas, dan partisipasi anggota dalam keputusan dan aktivitas tim. Keeratan sesama rekan kerja yang tinggi memiliki pengaruh baik yang nyaris seragam pada kepuasan dan moral sesama rekan kerja (Daft, 2003: 188). Adanya perhatian produktivitas pada rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk produktif, tapi derajat produktivitas tergantung pada hubungan antara manajemen dan tim yang bekerja. Jadi keeratan sesama rekan kerja tidak mutlak mengarah pada produktivitas tim yang lebih tinggi. Tim yang sangat erat lebih produktif ketika anggota rekan kerja merasakan dukungan pihak manajemen, dan kurang produktif ketika merasakan permusuhan dan pandangan negatif dari pihak manajemen.

Hubungan antara karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam (Siagian, 2002: 321). Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Hal ini dimaksudkan, bukan hanya rasa tanggung jawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa saling memiliki. Timbulnya rasa saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang dan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran demikian, perlu diusahakan agar hubungan dan keterlibatan karyawan diarahkan, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi (Siagian, 2002: 321). Dalam kehidupan kerja *modern* saat ini, semakin disadari

bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya (Siagian, 2002: 324). Ini berarti, sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja, terutama bila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah keharusan bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

### **Atasan atau Manajer**

Menurut buku karangan Akhmad Subkhi, M.M. (2013 : 153) yang berjudul “Pengantar Teori & Perilaku Organisasi” manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan – kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Selain itu, manajer juga merupakan seorang yang karena pengalaman, pengetahuan, dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan. Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri karyawan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena karyawan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya karyawan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan

### **Lingkungan Kerja**

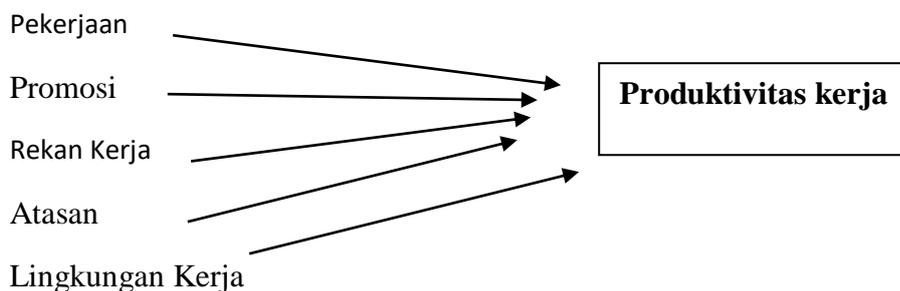
Menurut Dedy Mulyadi (2015:12) dalam buku Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dan dalam maupun dari luar. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi (1) lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (2) lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Bernandin dan Russell (2013 : 61) dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*). Sedangkan menurut pendapat John Soeprihanto (2013 : 61) dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan yang digunakan (*input*). Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*). Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2011).

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai *input* dan *output*, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya. Apabila *input* yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil *input* yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas efisiensinya belum tentu meningkat (Umar, 2010).

Kerangka konseptual tersebut dijelaskan pada kerangka pikir berikut :



## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel bebas/independen adalah pekerjaan ( $X_1$ ), promosi, ( $X_2$ ) rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) sedangkan variabel terikat/dependen adalah produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

### Pengukuran Variabel

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert ( rentang nilai 1 sampai dengan 5), di mana jawaban responden diberi nilai sebagai berikut : sangat setuju (ss) nilai 5, setuju (s) nilai 4, kurang setuju (ks) nilai 3 tidak setuju (ts) nilai 2 dan sangat tidak setuju (sts) nilai 1

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta. Pada penelitian ini, menggunakan *Simple Random Sampling*, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam poplulasi itu. Melalui teknik ini, terpilihnya individu sebagai anggota sampel benar-benar atas factor kesempatan. Bukan berdasarkan factor *subyektif* dari peneliti. Berarti setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

### Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk menguji berapa besar pengaruh pekerjaan,promosi, rekan kerja,atasan dan

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta Adapun persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Dimana :

Y : Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> : Pekerjaan

X<sub>2</sub> : Promosi

X<sub>3</sub> : Rekan kerja

X<sub>4</sub> : Atasan

X<sub>5</sub> : Lingkungan kerja

a : Nilai konstan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, b<sub>5</sub> : Koefisien regresi

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis mengambil beberapa orang atau responden untuk dijadikan sampel dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis mengenai analisis pengaruh pekerjaan (X<sub>1</sub>), promosi (X<sub>2</sub>), rekan kerja (X<sub>3</sub>), atasan (X<sub>4</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>5</sub>)

terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN

Yogyakarta dalam bentuk beberapa pernyataan atau kuisisioner yang diajukan kepada 100 orang atau responden.

### Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan hasil perhitungan  $r_{tabel}$ . Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Perbandingan	Keterangan
Pekerjaan (X <sub>1</sub> )				
X <sub>1</sub> -1	.627	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -2	.266	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -3	.324	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -4	.400	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -5	.643	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -6	.571	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -7	.534	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X <sub>1</sub> -8	.293	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>1</sub> -9	.311	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>1</sub> -10	.459	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
Promosi (X <sub>2</sub> )				
X <sub>2</sub> -1	.475	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -2	.531	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -3	.421	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -4	.457	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -5	.511	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -6	.511	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -7	.373	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -8	.446	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -9	.234	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -10	.459	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
Rekan kerja (X <sub>3</sub> )				
X <sub>3</sub> -1	.471	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -2	.546	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -3	.348	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -4	.604	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -5	.661	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -6	.190	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -7	.644	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -8	.169	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -9	.652	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>3</sub> -10	.574	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
Atasan (X <sub>4</sub> )				
X <sub>4</sub> -1	.711	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -2	.661	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -3	.660	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -4	.703	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -5	.636	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -6	.804	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -7	.808	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -8	.595	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -9	.273	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>4</sub> -10	.234	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
Lingkungan kerja (X <sub>4</sub> )				
X <sub>5</sub> -1	.634	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -2	.613	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -3	.666	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -4	.630	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -5	.445	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -6	.416	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>5</sub> -7	.640	0,1966	r hitung > r tabel	Valid

X <sub>5</sub> -8	.578	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
X <sub>5</sub> -9	.634	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
X <sub>5</sub> -10	.613	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
<i>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</i>				
Y-1	.634	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-2	.613	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-3	.666	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-4	.630	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-5	.445	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-6	.416	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-7	.640	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-8	.578	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-9	.634	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Y-10	.613	0,1966	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 2 diatas, di mana semua nilai  $r_{hitung}$  dari item-item pertanyaan dalam kuesioner lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  artinya semua item pertanyaan baik pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) valid

### Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari instrument penelitian. Suatu instrument variabel penelitian dikatakan reliabel jika Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar pengujian ( $\alpha$ ) 0,70

Tabel 3  
Hasil Uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Pengujian ( $\alpha$ )	Keterangan
Pekerjaan ( $X_1$ )	.773	0,70	Reliabel
Promosi ( $X_2$ )	.767	0,70	Reliabel
Rekanj kerja ( $X_3$ )	.803	0,70	Reliabel
Atasan ( $X_4$ )	.862	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_5$ )	.871	0,70	Reliabel
Produktivitas kerja Karyawan ( $Y$ )	.924	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable, hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha untuk variabel pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ),

atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) lebih besar

( $>$ ) 0,70

### Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, maka digunakan analisa regresi berganda dengan perhitungan SPSS (*Statistical Package Service Softition*), Versi 20.0,

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	1.374	.905	.368
Pekerjaan ( $X_1$ )	.155	1.987	.040
Promosi ( $X_2$ )	.233	2.326	.022
Rekanj kerja ( $X_3$ )	.445	4.870	.000
Atasan ( $X_4$ )	.640	7.597	.000
Lingkungan kerja ( $X_5$ )	.078	2.363	.020
F hitung : 142.920			
Sig : 0.000			
Adjusted R2 : .878			
R : .940 <sup>a</sup>			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi berganda :

$$Y = 1.374 + 0,155 X_1 + 0,233 X_2 + 0,445 X_3 + 0,640 X_4 + 0,078 X_5 + \epsilon$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif **1.374** menunjukkan besarnya produktvitas kerja karyawan pada PT.

PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta, jika tidak ada variabel pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) adalah positif **1.374** satuan.

2. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel pekerjaan sebesar **0,155** berarti terdapat pengaruh positif dari variabel pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sebesar **0,155** dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

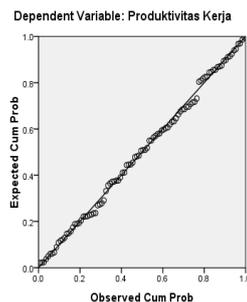
3. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) variabel promosi positif sebesar **0,233** berarti terdapat pengaruh positif dari variabel promosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sebesar **0,233** dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) variabel rekan kerja positif sebesar **0.445** berarti terdapat pengaruh positif dari variabel promosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sebesar **0.445** dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi ( $b_4$ ) variabel atasan positif sebesar **0.640** berarti terdapat pengaruh positif dari variabel promosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sebesar **0.640** dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi ( $b_5$ ) variabel lingkungan kerja positif sebesar **0.078** berarti terdapat pengaruh positif dari variabel promosi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sebesar **0,233** dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### **Pengujian Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Hasil Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas data adalah merupakan gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal, jika data yang berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal, sebaliknya jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal))

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P.Plot

Gambar 1 menunjukkan bahwa data tersebar di sekeliling garis diagonal dan tidak terpecah jauh dari garis diagonal, dan melihat titik-titik yang mengikuti arah garis linier dari kiri ke bawah ke kanan atas. Dan dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi persyaratan normalitas data.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan dari masalah multikolinieritas dengan Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pekerjaan (X1)	.282	3.552	Tidak terjadi Multikolinieritas
Promosi (X2)	.175	5.711	Tidak terjadi Multikolinieritas
Rekan Kerja (X3)	.144	6.938	Tidak terjadi Multikolinieritas
Atasan/Manajer (X4)	.183	5.462	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X5)	.763	1.310	Tidak terjadi Multikolinieritas

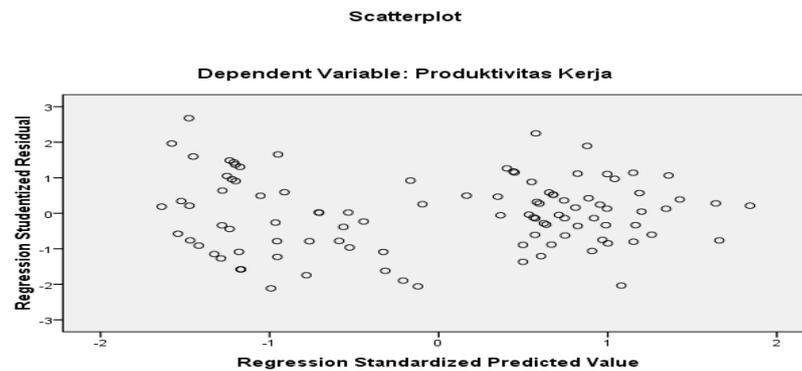
c. Hasil Uji Autokorelasi

Ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Durbin – Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson (Santoso, 2005), sebagai berikut, bila angka Durbin – Watson berada di bawah -2, berarti autokorelasi, bila angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

dan bila angka Durbin – Watson di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif, dari perhitungan nilai Durbin-Watson (D-W) sebesar 2,126 di mana dL 1,5710 dan dU 1,17582, hal ini menunjukkan ada autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Santoso, 2005), Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu dan data tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu pekerjaan, promosi, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja

### Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) Secara Parsial dan Simultan berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y)

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	1.374	.905	.368
Pekerjaan ( $X_1$ )	.155	1.987	.040
Promosi ( $X_2$ )	.233	2.326	.022
Rekanj kerja ( $X_3$ )	.445	4.870	.000
Atasan ( $X_4$ )	.640	7.597	.000
Lingkungan kerja ( $X_5$ )	.078	2.363	.020
F hitung : 142.920			
Sig : 0.000			
Adjusted R2 : .884			
R : .940 <sup>a</sup>			

Sumber : Data diolah

### Uji t

- a. Variabel pekerjaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai  $t_{hitung}$  pekerjaan 1.987. >  $t_{tabel}$  1,984 dan  $.040 < 0.05$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y),
- b. Variabel promosi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai  $t_{hitung}$  promosi 2.326. >  $t_{tabel}$  1,984 dan  $.022 < 0.05$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y).
- c. Variabel rekan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai  $t_{hitung}$  rekan kerja 4.870. >  $t_{tabel}$  1,984 dan  $.000 < 0.05$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y).
- d. Variabel atasan ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai  $t_{hitung}$  atasan 7.597. >  $t_{tabel}$  1,984 dan  $.000 < 0.05$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y).
- e. Variabel lingkungan kerja ( $X_5$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja 2.363. >  $t_{tabel}$  1,984 dan  $.020 < 0.05$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta (Y).

### Uji F

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 142.920 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $142.920 > 2.46$  atau tingkat signifikansi ( $\text{sig}$ )  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN

Yogyakarta

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS for window* nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini sebesar 87, 8 % pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan

kerja ( $X_5$ ) memberikan sumbangan sebesar 88,4 % terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta sementara 11,6 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Uji Validitas maupun uji realibilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ), semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliable.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya nilai  $t_{hitung}$  pekerjaan 1.987, nilai  $t_{hitung}$  promosi 2.326, nilai  $t_{hitung}$  rekan kerja 4.870, nilai  $t_{hitung}$  atasan 7.597 dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja 2.363 yang semuanya menunjukkan lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984, sehingga hipotesis ini menyatakan bahwa pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 142.920 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $142.920 > 2.46$  atau tingkat signifikansi (sig)  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ), terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta
4. Nilai  $t_{hitung}$  atasan adalah paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pekerjaan ( $X_1$ ), promosi ( $X_2$ ), rekan kerja ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan lingkungan kerja ( $X_5$ ) memberikan sumbangan

sebesar 88,4 % terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta.

### **Saran**

1. Sebaiknya para karyawan PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN Yogyakarta diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, lalu diberikan kesempatan promosi, diberikan arahan bagaimana cara bekerja sama dengan rekan sekerja yang baik dan memiliki atasan yang dapat mendukung pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Perlu ditingkatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi agar pegawai lebih puas dalam bekerja seperti menyediakan tempat yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan dan rutinitas sehari-hari, jaminan rasa aman dan nyaman ketika sedang bekerja ditempat kerja serta hubungan yang baik diantara kelompok kerja sehingga tercapai sasaran organisasi dengan lebih maksimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Semoga penelitian selanjutnya bisa lebih dikembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mila Badriyah, S.E., M.M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustakasetia
- S.P. Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- DR. Drs. H. M. Yani, SH., MM. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Dr. H. Suwatno, M.Si., & Donni Juni Priansa, S.Pd., SE. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Miftah Thoha. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. (2015) Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge 2014, Perilaku Organisasi (Organization Behavior) Edisi 12, Jakarta Salemba Empat
- Santoso, Singgih, 2005 SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta

Sedarmayanti, 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung : Refika Aditama

Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein 2010 : Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wiratna Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustakabarupress

V.Wiratna Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta Pustaka Baru Press.

Halaman ini sengaja dikosongkan  
*(this page intentionally left blank)*