

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK MEDAN

Dina Rahmadani¹, Wisnu Rayhan Adhitya²

dinarahmadani2123@gmail.com¹, wisnurayhanadhitya@gmail.com²

Universitas Potensi Utama Medan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 114 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik Probabilitas Sampling. Teknik yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan. Variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Hasibuan 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada produktivitas karyawan

Fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja pada PT Prima Indonesia Logistik Medan adalah perusahaan BUMN yang mempunyai 114 karyawan yang memiliki permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada kasus ini bahwa produktivitas kerja seperti upah, kondisi kerja, penilaian kerja serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai, menjadi faktor evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri yang sering terjadi ketidaksesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

2. METODE PENELITIAN

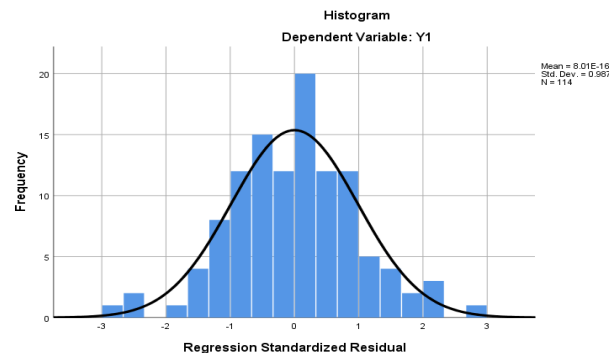
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, maupun berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka.

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

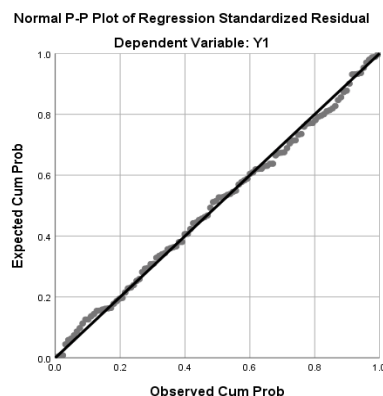
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisk, Disiplin Kerja, Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan. Seluruh variabel tersebut di uji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa tahap proses pengujian.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat ditunjukkan oleh data mengikuti atau mendekati distribusi normal dengan data berbentuk lonceng, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat garis yang mengikuti titik berbentuk lonceng. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak

melenceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titil yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal

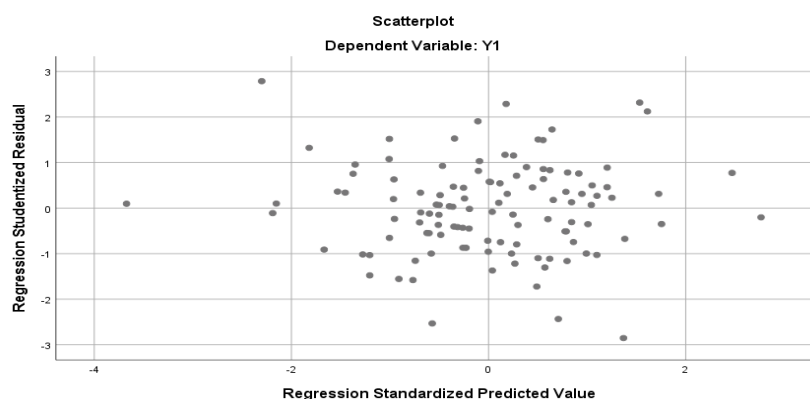
Uji Kolmogorof Smirnov Test

Tabel 1. Hasil Uji SPSS Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62224225
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.038
	Negative	-.035
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan table tersebut terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2- tailed) adalah 0.200 ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0.05). dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil SPSS Heterokedastisitas

Berdasarkan plot data yang diproses dari hasil perhitungan SPSS pada gambar terlihat bahwa sebaran data tidak mengumpul pada satu sudut/bagian saja melainkan sebaran data menyebar pada keseluruhan bagian. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini homogeny.

Uji Multikolonearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.103	1.890		17.516	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	-.198	.041	-.574	-4.796	.000	.483	2.072
	Disiplin Kerja	.296	.053	.671	5.607	.000	.483	2.071
	Insentif	-.062	.044	-.118	-1.413	.160	.988	1.012
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar independen dalam model regresi. Nilai tolerance dari lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif lebih besar dari 0.10. ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif dan variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program software SPSS (statistic product and service solution) versi 25 dari table coefficient maka dihasilkan output sebagai berikut:

Table 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.103	3.780		8.758	.000

	Lingkungan Kerja Fisik	-.198	.083	-.317	-2.398	.018
	Disiplin Kerja	.296	.105	.370	2.803	.006
	Insentif	-.062	.088	-.065	-.707	.481
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

$$Y = 33.103 + 0.198 X_1 + 0.296 X_2 + 0.062 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 33.103, ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif dianggap konstan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan sebesar 33.103.
2. Koefisien $X_1 = 0.198$. variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan dengan koefisien regresi sebesar 0.198. ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.198.
3. Koefisien $X_2 = 0.296$. variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan dengan koefisien regresi sebesar 0.296. ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.296.
4. Koefisien $X_3 = 0.062$. variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan dengan koefisien regresi sebesar 0.062. ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka produktivitas

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik Medan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.239	.218	2.342
a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada table diatas menunjukkan bahwa:

1. $R = 0,488$ berarti hubungan (relation) antara Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,8% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.

- Adjusted R Square sebesar 0,218 berarti 21,8 % faktor-faktor produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif.
- Standard. Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Standard. Error of the Estimate juga bias disebut standar deviasi. Dari table diatas Standard. Error of the Estimate adalah 2,342. Semakin kecil model deviasi berarti model semakin baik.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.074	3	63.025	11.486	.000 ^b
	Residual	603.565	110	5.487		
	Total	792.639	113			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada tabel diatas memperlihatkan nilai fhitung sebesar 11.486 dengan Sig 0,000. Dengan mencari pada tabel F, dengan df1 = 3 dan df2 = 110, diperoleh nilai ftabel. Dengan kondisi fhitung lebih besar daripada ftabel. ($11,486 > 3,14$) dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), insentif (X3), secara bersama-sama atau simultan adalah positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan.
- Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 189.074 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 603.565.

Uji Signifikan Parsialn(Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.103	1.890		17.516	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	-.198	.041	-.574	-4.796	.000	.483	2.072

	Disiplin Kerja	.296	.053	.671	5.607	.000	.483	2.071
	Insentif	-.062	.044	-.118	-1.413	.160	.988	1.012
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan								

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa:

1. Nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 4.796 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0.000.
2. Nilai thitung variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 5.607 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0.000.
3. Nilai thitung variabel Insentif (X3) sebesar 1.413 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0.160.
4. Konstanta sebesar 33.103 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 33,103
5. Berdasarkan hasil output uji t maka rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = 33.103 + 0,198 X1 + 0,296 X2 + 0,062 X3 + e$$

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut. Secara simultan ditunjukkan variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentifi mempengaruhi variasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan. Secara parsial diketahui variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan insentif juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar, P. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adhitya, W. R., & Dian, K. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accounting and Management Research* Edition , 28-41.
- Arfansyah, M.R.(2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus Pt. Bank Syariah Di Jakarta Selatan, Directoral dessertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Dumggjo, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
- Efendi, I. (2022). pengaruh pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pada pt. baru baru sepatu, Doctoral dissertation,
- Fasiah, R, & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 40-53/1
- Herlambang, & Teguh, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Economic and Management* , 104-115.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 84-92.

- Kusumadewi, G.I. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUSAKA JAYA GARUT, Directoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Kustini, E. & Sari, N. (2020), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD, Manajemen Sumber Daya Manusia , 3020
- Ma"ruf, A. S., Muhammad, A. F., & Rachmatullailly, T. R. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Ilmu Manajemen , 47-64
- Mufida, I. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair Malang).
- Panjaitan, Ma (2018) " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." Jurnal Manajemen, 1-5
- Parhusip, A.A.(2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Perum Perumnas Medan. Jurnal AKMAMI (Akiuntansi Manajemen Ekonomi) 4.(1)
- Sari, M., & Ahiruddin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan KAMPUNG kABUPATEN Way Kanan. Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis , 90-96.
- Saleh, A. R. & Utomo, H.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang, Among Makarti 11(1)
- Segoro, W., & Wiwin, K. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Gema Teknikatama Cihitung. Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial , 880-888.
- Sugiarto, A., & Iqbal, R. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Informatika Nusantara. Ekonomi dan Ekonomi Syariah , 1227-1237.
- Sugiyatmi, S., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. Journal of Management, 2(2).
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.