

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH
AIR MINUM TIRTA WIJAYA KABUPATEN CILACAP**

Mutiasari¹, Herni Utami Rahmawati², Suseno³
sarimutia09@gmail.com¹, herniutamirahmawati@gmail.com²,
susenoebitek@gmail.com³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1, 2, 3}

Abstract

The research objective was to analyze the influence of motivation, physical work environment, work discipline, and training on employee work productivity at the Tirta Wijaya Regional Public Company, Cilacap Regency. The hypothesis proposed is that motivation, physical work environment, work discipline, and training have an influence on employee work productivity at the Tirta Wijaya Regional Public Drinking Water Company, Cilacap Regency. The type of research is survey method and data were collected based on questionnaires. The population of this study was 200 people and sample 67 people. The analytical tool used is regression analysis and partial test (t test). The result showed motivation, physical work environment, work discipline, and training have a significant effect on employee work productivity with the values of t count which bigger than t table. Tirta Wijaya Regional Public Drinking Water Company, Cilacap Regency should make efforts to increase employee productivity by increasing motivation, physical work environment, work discipline, and training.

Keywords: motivation, physical work environment, work discipline, training, work productivity

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Hipotesis yang diajukan adalah motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode survei dan data dikumpulkan melalui kuisioner. Populasi berjumlah 200 orang dan sampel berjumlah 67 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Perusahaan sebaiknya melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pelatihan, produktivitas

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dan memegang peranan dalam suatu organisasi, institusi maupun perusahaan sebagai

penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan kedudukan Sumber Daya Manusia ada pada posisi yang paling tinggi karena bersifat sebagai penggerak atau dinamisator yang berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana terpenting dalam peningkatan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. Menurut Ahmad (2002) produktivitas kerja adalah suatu pendekatan disiplin untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, replikasi, menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Hasil survai awal tentang produktivitas kerja bahwa, produktivitas kerja pegawai Perumdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap dapat ditingkatkan melalui faktor motivasi pegawai yaitu sebagai upaya untuk memelihara sikap-sikap positif, karena dengan menurunnya motivasi dapat dipastikan akan menurunkan produktivitas kerja. Motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2009).

Produktivitas kerja pada pegawai juga dipengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik perusahaan, adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh langsung terhadap pegawai sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas-fasilitas fisik perusahaan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik diusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai pengaruh yang positif (Nitisemito, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman dan ketertiban. Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja.

Faktor terakhir dalam penelitian ini adalah pelatihan, terlihat dari masih terbatasnya keahlian dan kemampuan pegawai dalam menangani beberapa bidang pekerjaan teknis, administrasi, keuangan ataupun peningkatan kemampuan manajerial. Melalui pelatihan diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Pelatihan menurut Edwin B. Flippo (1995) merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang, dan pegawai mempunyai *skill* yang dapat mengatasi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

B. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2015).

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya Sumber Daya Manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian terhadap tenaga kerja adalah salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian

atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2002).

Menurut Sunyoto (2012) motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan tujuan).

Hasil penelitian Leni Ayu Novita Sari (2015), diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nilai t hitung sebesar 2,228 dengan $p = 0,031$. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,228 > 2,012$) dengan probabilitas $0,031 < 0,05$. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013), diperoleh hasil secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai, menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,343) > t_{tabel} (1,648)$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,228. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

4. Disiplin Kerja

Hasibuan (2009) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-

norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Rivai (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013), diketahui bahwa hasil dari uji t yaitu nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (4,166) > t_{tabel} (1,66) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

5. Pelatihan

Pelatihan menurut Edwin B. Flippo (1995) merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki pegawai yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik".

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012) dengan pelatihan maka pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asep Sudrajat (2015) bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas, berdasarkan hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar 2,354 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,683, jadi ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: “H4: Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai”

C. Metode Penelitian dan Analisis Data

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap yang berjumlah 200 orang.

Teknik penentuan besarnya sampel dengan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Slovin dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian 10%

Dengan rumus Slovin tersebut dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{1 + 200(0,1^2)} \\ &= 66,67 \text{ dibulatkan } 67 \end{aligned}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dimana semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Instrumen yang digunakan dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala likert 1-5.

2. Metode Analisis Data

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Selanjutnya skor tiap butir dan skor total dimasukan dalam rumus korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2014):

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment

N = jumlah responden

X = skor pernyataan

Y = skor total

Dengan menggunakan derajat kebebasan yaitu $df = n-2$ dengan n adalah jumlah sampel penelitian, sehingga dapat dicari r_{tabel} .

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti kuesioner dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2014):

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dengan $\alpha = 5\%$, maka:

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ berarti item tersebut dinyatakan reliabel

$r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ berarti item tersebut dinyatakan tidak reliabel

c) Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi dasar klasik OLS (*Ordinary Least Square*) yang harus dipenuhi agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) adalah sebagai berikut:

1) Normalitas

Salah satu cara untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan uji *Sample Kolmogorov Test* terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Bila uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ($\alpha=0,05$) maka distribusi data menyebar dengan normal dan sebaliknya.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu situasi adanya korelasi antara variabel-variabel bebas. Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui terjadinya hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi dan tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel (Suliyanto, 2011).

Kriteria pengujian:

$VIF \geq 10$ ada gejala multikolinearitas

$VIF \leq 10$ tidak ada gejala multikolinearitas

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dalam model tidak sama atau tidak konstan. Penyebabnya adalah variabel yang digunakan untuk memprediksi memiliki nilai yang sangat beragam sehingga menghasilkan nilai residu yang tidak konstan. Pada penelitian ini digunakan metode Park Gleyser, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel independent terhadap nilai absolut residunya (Suliyanto, 2011).

Kriteria pengujian:

Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari alpha (0,05) maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat dipastikan model mengandung unsur heteroskedastisitas.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil kuisioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$. Adapun hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung					r tabel	Keterangan
	X1	X2	X3	X4	Y		
1	0,589	0,565	0,679	0,611	0,634	0,240	Valid
2	0,640	0,623	0,818	0,604	0,661	0,240	Valid
3	0,631	0,679	0,933	0,620	0,529	0,240	Valid
4	0,666	0,733	0,683	0,631	0,654	0,240	Valid
5	0,575	0,759	0,755	0,688	0,526	0,240	Valid

Sumber: Data yang diolah

Tabel 1 menunjukkan semua pertanyaan motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3), pelatihan (X_4), dan produktivitas kerja (Y) valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berarti pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,596	0,240	Reliabel
Lingkungan kerja fisik (X_2)	0,690	0,240	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,826	0,240	Reliabel
Pelatihan (X_4)	0,608	0,240	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,527	0,240	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Uji reliabilitas pada tabel 2 diperoleh nilai r_{hitung} motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3), pelatihan (X_4), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,797	Data Normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,549	Data Normal

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,549 atau lebih besar dibandingkan nilai alphanya ($\alpha=0,05$), sehingga distribusi data variabel penelitian adalah normal.

b. Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	1,171	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik (X2)	1,183	Bebas Multikolinearitas
Disiplin kerja (X3)	1,287	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan (X4)	1,206	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel bebas nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak ada gejala multikolinearitas dan model regresi bisa digunakan.

c. Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,112	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,262	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin kerja (X3)	0,160	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan (X4)	0,158	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t	Sig.
Motivasi (X ₁)	0,327	3,645	0,001
Lingkungan kerja fisik (X ₂)	0,193	2,292	0,025
Disiplin kerja (X ₃)	0,195	2,869	0,006
Pelatihan (X ₄)	0,283	2,944	0,005
(Constant)	0,005		
Koefisien Determinasi (R ²)	0,558		
F hitung	19,536		0.000

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,005 + 0,327X_1 + 0,193X_2 + 0,195X_3 + 0,283X_4$$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi 0,558 artinya motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 55,8 persen dan sisanya 44,2 persen dijelaskan oleh variabel lain.

5. Pengujian Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

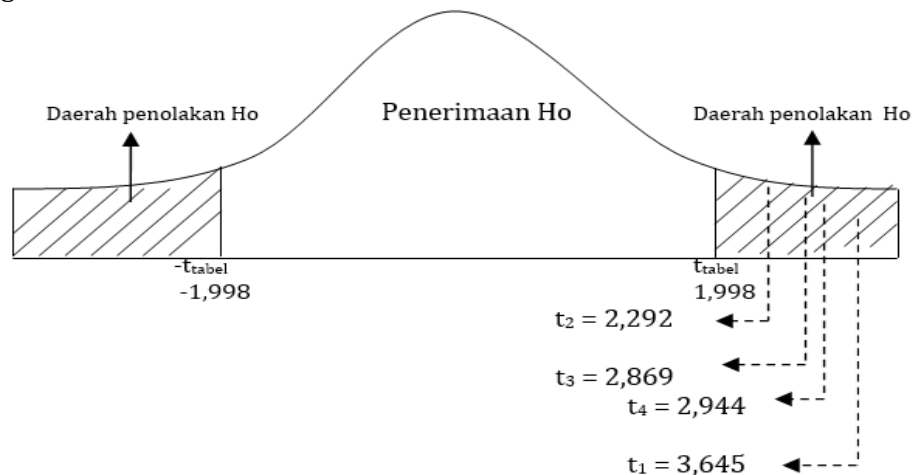
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	3,645	1,998	Signifikan
Lingkungan kerja fisik (X_2)	2,292	1,998	Signifikan
Disiplin kerja (X_3)	2,869	1,998	Signifikan
Pelatihan (X_4)	2,944	1,998	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 7 di atas diperoleh t_{hitung} dari empat variabel bebas tersebut di atas ($X_1 = 3,645$; $X_2 = 2,292$; $X_3 = 2,869$; $X_4 = 2,944$) $> t_{tabel} = 1,998$; maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya secara parsial motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat yang menyatakan motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap diterima.

Adapun gambar kurva normal uji t hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kurva Normal Uji t (Parsial)

E. Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka produktivitas kerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi pegawai rendah maka produktivitas pegawai juga menurun. Adanya dorongan dan perhatian dari pihak perusahaan baik dari segi pemberian insentif, promosi jabatan maupun pemberian penghargaan bisa menjadikan pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Leni Ayu Novita Sari (2015), diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Qnet di Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman, didukung oleh ruangan yang bersih dan rapi, penerangan yang cukup dan tersedianya AC disetiap ruangan juga keamanan kerja yang terjamin mampu untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat, sehingga produktivitas kerjanya pun meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013), diperoleh hasil secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugas pokok dan tanggungjawabnya. Disiplin kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Menaati

semua peraturan perusahaan merupakan salah satu bentuk disiplin yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013), diketahui variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. Pelatihan mampu meningkatkan keahlian dan ketrampilan pegawai sehingga produktivitas kerja pegawainya bisa meningkat. Pelatihan dengan instruktur yang profesional, materi dan sarana pelatihan yang mendukung juga mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asep Sudrajat (2015) bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

F. Kesimpulan dan Implikasi

1. Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dibuktikan nilai t_{hitung} 3,645 lebih besar dari t_{tabel} 1,998 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dibuktikan nilai t_{hitung} 2,292 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dibuktikan nilai t_{hitung} 2,869 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

- d. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dibuktikan nilai t_{hitung} 2,944 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

2. Implikasi

- a. Diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai yaitu dengan memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan cepat, membangun rasa kebersamaan, rasa memiliki perusahaan yang kuat. Memberikan dukungan dengan membuat aturan yang jelas tentang promosi jabatan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
- b. Diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik yaitu dengan memperhatikan kenyamanan ruangan atau tempat bekerja pegawai dengan cara: menjaga kerapian dan kebersihan tempat bekerja, perusahaan harus menyediakan peralatan yang sesuai dengan standar, dan memperhatikan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja, memasang AC di seluruh ruangan agar pegawai lebih nyaman dan tidak merasa kepanasan saat bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Selain itu perusahaan menyediakan tenaga keamanan yang memadai sehingga pegawai lebih nyaman selama bekerja.
- c. Diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, meningkatnya disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang dilakukan pegawai sudah tergolong baik, akan lebih baik lagi jika pihak pimpinan mengawasi disiplin kerja pegawai, sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai tidak pernah terulang lagi.
- d. Diharapkan dapat meningkatkan pelatihan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan, dengan menggunakan metode pelatihan yang lebih baik, menggunakan ahli instruktur pelatihan yang mampu memotivasi kerja peserta pelatihan, efisiensi waktu, tempat penyelenggaraan yang nyaman dan kondusif serta mampu menyediakan peralatan pelatihan yang baik. Pelatihan sebaiknya

juga diberikan pada pegawai yang nilai produktivitasnya rendah atau dibawah rata-rata.

Daftar Pustaka

- Ahmad Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Asep Sudrajat. 2015. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pengaraian. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Karyawan PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu*.
- Edwin B. Flippo. 1995. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga, Jakarta.
- Faslah, Roni., dan Savitri, Meghar Tremtari. 2013. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013.
- Hasibuan Malayu. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ketigabelas). PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Leni Ayu Novita Sari, 2015. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta berjudul "*Pengaruh Motivasi kerja kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Qnet di Kabupaten Sragen*".
- Lestari, Putu Ayu., dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar*.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alek S. 2016. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 5. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta
- Sunyoto D, 2012. *Teori Kuisisioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.