

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT UNGARAN SARI GARMENT III UNIT PRINGAPUS 6

Siska Nurani

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus 6 sebanyak 850 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket atau kuisioner dengan jumlah sampel sebesar 100 karyawan yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling* atau berdasarkan kriteria tertentu dari peneliti. Hasil dari penelitian pengaruh paling tinggi ada pada variabel disiplin kerja dengan hasil nilai t hitung $4.928 > t \text{ tabel} = 0.67703$ dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Sedangkan pengaruh paling rendah ada pada variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung $2.136 > 0.67703$ dan nilai signifikansi $0.038 < 0.05$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the results of the analysis of the effect of work environment, work discipline and work motivation on work productivity with work spirit as an intervening variable. The type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus 6. The data collection method used is the distribution of quissionnaires with a sample of 100 employees who selected based on purposive sampling method. The resultv of the research have the highest influence on the work discipline with the result of t count $4.928 > t \text{ table} = 0.67703$ and significance level value $0.005 < 0.05$. While the lowest effect is on the variable work environment with the result of t count $2.136 > 0.67703$ and significance level value $0.038 < 0.05$.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen
Sumber Daya Manusia (MSDM) di

masa dewasa ini didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan, meningkatnya kebutuhan masyarakat serta produksi

barang dan jasa yang dihasilkan. Pada era digital ini globalisasi dan modernisasi tidak dapat dihindari disegala aspek kehidupan terutama bagi perusahaan yang selalu memiliki keinginan untuk berkembang dan berinovasi. Untuk mencapai hasil yang maksimal perusahaan memerlukan sistem yang melibatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, berteknologi canggih sesuai perkembangan zaman serta kebijakan yang mendukung sumber daya manusia dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Jika sumber daya yang ada dapat dikelola dengan baik maka tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal. Tujuan dari perusahaan yaitu mencapai keuntungan, dan keuntungan akan tercapai jika karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan ercapai jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan akan tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat dari karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai hasil secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja memiliki tujuan utama yaitu untuk meningkatkan hasil dan kualitas barang atau jasa dengan

memanfaatkansumber daya yang ada secara efisien.

Menurut ILO (*International Labor Organization*), produktivitas kerja merupakan perbandingan hitungantara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah yang digunakan selama produksi (Hasibuan,2005).

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya karena mampu menghasilkan produk berkualitas dengan biaya yang dapat dikendalikan oleh perusahaan. Di PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus 6 sendiri memiliki target 65 per 45 menit akan tetapi akhir-akhir ini *output* karyawan turun ke angka 58 sampai dengan 60 per 45 menit dengan *output per good pcs* yaitu 620 per 8 jam kerja. Hal ini tentunya membuat produktivitas karyawan menjadi rendah dan akan menjadi masalah serius seperti *shipment* yang tidak tepat waktu serta permasalahan lain di masa yang akan datang. Penurunan produktivitas kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah rendahnya semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan(2009),Semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan dari seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerj yang maksimal. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan diyakini dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Semangat kerja yang didorong dengan disiplin kerja yang

tinggi serta motivasi kerja yang kuat tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, pekerjaan yang mereka lakukan pun akan lebih cepat selesai, berkurangnya kerusakan yang harus diperbaiki dan absensi karyawan akan menjadi lebih baik.

Akan tetapi yang terjadi adalah karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi untuk memberikan hasil yang maksimal sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan salah satu contohnya adalah ketidaksediaan karyawan dalam mengejarkan target yang telah ditentukan.

Dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja motivasi menjadi poin penting. Motivasi kerja merupakan daya penggerak tambahan yang meningkatkan gairah kerja sehingga mereka bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi demi mencapai tujuan (Hasibuan, 2012). Motivasi yang kuat dari karyawan akan sangat membantu dalam menaikkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kebutuhan hidup yang tinggi, memiliki tanggungan yang harus dibayarkan serta karyawan yang memiliki rasa haus akan penghargaan serta kenaikan jenjang karir akan lebih termotivasi dalam bekerja di bandingkan dengan karyawan yang hanya mengikuti arus yang ada. Motivasi semacam itu

akan sangat mempengaruhi karyawan mengerjakan pekerjaan yang dibebankan padanya tanpa membuat kesalahan dan hasil yang didapatkan akan lebih optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Banyak aturan yang ditentukan oleh perusahaan ditujukan guna menjadi tuntunan bagi seluruh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Aturan yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki tujuan utama yakni pendisiplinan karyawan agar perilaku mereka sesuai dan konsisten dengan aturan perusahaan (Sinambela, 2019). Seiring berjalannya waktu, peraturan perusahaan semakin longgar dan tidak mengkekang, hal ini membuat perilaku indisipliner tinggi. Pengurusan izin yang mudah membuat karyawan bersikap tidak disiplin dengan sering izin tanpa adanya alasan yang jelas yang mendasari. Sistem kerja di perusahaan sendiri merupakan sistem lini dengan sistem rantai dan apabila terdapat karyawan izin akan sangat berpengaruh pada produktivitas line karena tidak tersedianya *man power* pengganti.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menghasilkan produksi. Menurut Nitisemo (2010), Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan baik dalam bentuk fisik maupun yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. PT Ungaran Sari Garment III unit Pringapus 6

sendiri merupakan gedung baru yang mengusung konsep *green building* dengan taman yang luas serta banyak ventilasi udara. Tapi sebenarnya konsep ini memiliki dampak egative tersendiri khususnya pada saat musim hujan akan banyak serangga yang masuk ke area produksi, bau pestisida yang menyengat yang masuk ke produksi akan sangat mengganggu karyawan dalam bekerja dan tidak nyaman. Resiko timbulnya jamur pada garment yang telah diproses akan menjadi masalah yang serius jika terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul ; **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang masalah maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja?
9. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja?
10. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
11. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?
12. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja?
13. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

PRODUKTIVITAS KERJA

Produktivitas kerja merupakan perbandingan peran tenaga kerja dalam satuan waktu atau barang/jasa dengan hasil yang dicapai individu atau kelompok dengan jangka waktu yang ditetapkan (Ardana, 2012:270)

Menurut Sutrisno (2017) Indikator produktivitas kerja diantaranya yaitu:

1. Kemampuan
2. Peningkatan hasil
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu dan efisiensi

SEMANGAT KERJA

Semangat kerja merupakan ketertarikan antusiasme seseorang pada prestasi baik secara individu maupun kelompok demi mencapai tujuan. (Majorsy,2007)

Semangat kerja karyawan memiliki beberapa indikator sebagai berikut: (Carlaw dalam Dening dan Friedman ,2003)

1. Tersenyum dan tertawa
2. Memiliki inisiatif
3. Berfikir kreatif dan luas
4. Menyenangi apa yang dilakukan
5. Tertarik dengan pekerjaannya
6. Bertanggung jawab
7. Memiliki kemauan bekerjasama
8. Berinteraksi dengan pimpinan

MOTIVASI KERJA

Menurut Pinder (2013), motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam maupun luar yang mampu memberikan dorongan untuk bekerja sesuai dengan format, arah,intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016), indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

DISIPLIN KERJA

Menurut Sinungan (2008:146) disiplin diartikan sifat mental yang dilihat dari sifat, perbuatan dan

tingkah laku seseorang, kelompok yang berupa ketaatan pada peraturan yang ditetapkan pemerintah ataupun etnik, norma serta kaidah yang berlaku di organisasi atau masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2004) indikator disiplin kerja yaitu;

- a. Taat peraturan waktu
- b. Taat peraturan perusahaan
- c. Taat peraturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat peraturan-peraturan lain di perusahaan

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan di sekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, seperti pendingin ruangan, penerangan yang memadai dll. (Nitisemo dalam Nuraini 2013:97).

Adapun indikator lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Gisbon dan Ivanevich (1997) dalam Ricky (2011:34) adalah sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pimpinan
4. Kerjasama
5. Komunikasi

METODE ANALISIS DATA

Analisa data dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif. Analisa kuantitatif merupakan bentuk analisa

data-data yang berupa angka-angka dan menggunakan hitungan statistik untuk menganalisa hipotesis dengan cara mengumpulkan informasi yang dibutuhkan kemudian mengelolanya dan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik dan output pengambilan keputusan.

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika ada pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $degree of freedom (df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid . (Ghozali: 2016)

B. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terdapat pertanyaan atau konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur

korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (@). (Ghozali: 2016).

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal dan plotting atau data residu akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2016). Jika distribusi data residu normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar garis (disepanjang garis 45°).

Uji normalitas juga dapat menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov test* untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal.

- Nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal
- Nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

adanya korelasi temuan antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam suatu regresi dapat melalui VIF. Jika *tolerance value* dibawah 0,1 dan lebih dari 10 maka terjadi multikolonieritas dan sebaliknya.

C. Uji Heterokedastisitas Glejser

Uji heterosdastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual atau pengamatan lain. Apabila variasi dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya yang tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Apabila probabilitas > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistic yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Batas tidak terjadi autokorelasi adalah angka

Durbin Watson berada antara -2 sampai +2 (Ayunda, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model, yaitu:

T1	$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$
T2	$Y_2 = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 Y_1 + e$

Uji Goodness of fit

Uji t

Ujit untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig a=0,05. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada a=0,05, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap dependennya.

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara

simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. (Ghozali,2016).

Penyajian dilakukan dengan cara membandingkan antara probabilitas yang terdapat pada *table analysis of variance* dari perhitungan dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai probabilitas <0,05 maka keputusan menolak H_0 dan menerima H_a , dimana H_0 merupakan hipotesis statistik dan H_a merupakan hipotesis penelitian, yang artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau sebaliknya.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai adjusted (r^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independensi ditambah ke dalam model (Ghozali, 2016).

Analisis Jalur (Path Analyse)

Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis kekuatan konstruk variabel, baik pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen. Disamping itu, analisis jalur juga bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas variabel eksogen terhadap variabel endogen secara

menyeluruh. Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen(Y) melalui variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian yang dilakukan di PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus 6, pengambilan data dilakukan pengujian validitas instrument disajikan dalam tabel berikut :

Variabel dan Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y ₂)	0.650	0,197	Valid
Y2.2	0.755	0,197	Valid
Y2.2	0.708	0,197	Valid
Y2.3	0.650	0,197	Valid
Y2.4	0.755	0,197	Valid
Y2.5			
Semangat Kerja (Y ₁)	0.705	0,197	Valid
Y1.1	0.668	0,197	Valid
Y1.2	0.744	0,197	Valid
Y1.3	0.705	0,197	Valid
Y1.4	0.668	0,197	Valid
Y1.5			
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.553	0,197	Valid
X1.1	0.625	0,197	Valid
X1.2	0.611	0,197	Valid
X1.3	0.607	0,197	Valid
X1.4	0.563	0,197	Valid
X1.5			
Disiplin Kerja (X ₂)	0.499	0,197	Valid
X2.1	0.638	0,197	Valid
X2.2	0.472	0,197	Valid
X2.3	0.636	0,197	Valid
X2.4	0.638	0,197	Valid
X2.5			
Motivasi Kerja (X ₃)	0.641	0,197	Valid
X3.1	0.588	0,197	Valid
X3.3	0.535	0,197	Valid
X3.4	0.611	0,197	Valid
X3.5	0.570	0,197	Valid

Uji Reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur yang reliabel yang digunakan untuk mengukur obyek penelitian ini pengujian reabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Produktivitas Kerja(Y ₂)	0.738	0.6	Reliabel

Semangat Kerja (Y_1)	0.727		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0.606		Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.602		Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0.604		Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dengan Uji Kolomogorov-Smirnov

Nilai test statistik pada uji one sample kolmogrov-smirnov sebesar 0,266 dengan data residual nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut didapatkan berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas data yaitu jika nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05 terdistribusi dengan normal.

Uji Multikoleniaritas

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil tersebut berdasarkan pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas Glesjer

Nilai signifikasi variabel X_1 = Lingkungan Kerja sebesar 0.176, X_2

= Disiplin kerja sebesar 0.352 dan variabel X_3 = Motivasi Kerja sebesar 0.959. Dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai nilai signifikasi > 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tersebut. Hasil dari Uji Glesjer yang telah didapat adalah berdasarkan pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas, jika nilai signifikasi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Nilai DW adalah 2,223, nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel signifikasi *Durbin-Watson* dengan signifikansi 5% dengan rumus $(k;N)$ jumlah $N=100$ dan jumlah variabel sebanyak tiga $(k=3)$ maka $(k;N)=(3;100)$. Selanjutnya dapat melihat pada tabel *Durbin-Watson* dengan nilai dL 1,6131 dan nilai dU 1,7364. Hasil yang didapat yaitu nilai *Durbin-Watson* 2,223 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7364 dan kurang dari $(4-dU)$ $4-1,7364=2,2636$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.840 dan arahnya positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 84% dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan.

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.205 dan arahnya positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 20.5% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan.

Variabel motivasi kerja memiliki regresi sebesar 0.701 dan arahnya positif, artinya apabila motivasi meningkat, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 70.1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.022 dan arahnya meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 2.2% dengan asumsi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja dianggap konstan.

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.069 dan arahnya positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 6.9% dengan asumsi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja dianggap konstan.

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.004 dan arahnya positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.4% dengan asumsi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja dianggap konstan.

Variabel semangat kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.541 dan arahnya positif, artinya apabila semangat kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 54.1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan.

Uji t

Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 2.141 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.242 > \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 0.678 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.408 > \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai thitung sebesar 2.708 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.184 > \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 2.136 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.038 < \alpha = 0.05$ (*one taile*). Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kerja.

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 4.928 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.005 < \alpha = 0.05$ (*one taile*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai thitung sebesar 2.741 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.035 > \alpha = 0.05$ (*one taile*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Semangat kerja (Y_1) memiliki nilai thitung sebesar 0.726 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi thitung $0.410 > \alpha = 0.05$ (*one taile*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Uji Anova Regression Step 1 menghasilkan nilai Fhitung sebesar 30.217 dengan tingkat signifikansi 0.038. Karena nilai F hitung > F tabel 3,94 dan tingkat signifikansi $0.038 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Uji Anova Regression Step 1 menghasilkan nilai Fhitung sebesar 35.954 dengan tingkat signifikansi 0.041. Karena nilai F hitung > F tabel 3,94 dan tingkat signifikansi $0.041 <$

0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinan (R^2)

Adjusted R² regression step 1 sebesar 0.486 yang berarti pengaruh dari variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adjusted R² regression step 2 sebesar 0.774 yang berarti pengaruh dari variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 77,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Jalur Path (Path Analysis)

Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja (0.099) > pengaruh langsung (0.038), maka semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja (0.167) > pengaruh langsung (0.005). Jadi semangat kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat

kerja (0.075) > pengaruh langsung (0.035). Jadi semangat kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja (0.016) > pengaruh langsung (0.011). Jadi semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Dalam uji Validitas variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat valid karena nilai rhitung > r tabel.
2. Dalam uji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian bersifat reliabel karena nilai Cronbach alpha > nilai kritis (0.6).
3. Nilai test statistik pada uji one sample kolmogrov-smirnov sebesar 0,266 dengan data residual nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut didapatkan berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas data yaitu jika nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05 terdistribusi dengan normal.
4. Dalam uji multikolinearitas disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil tersebut berdasarkan pengambilan keputusan dimana jika nilai

Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

5. Nilai signifikasi variabel X_1 = Lingkungan Kerja sebesar 0.176, X_2 = Disiplin kerja sebesar 0.352 dan variabel X_3 = Motivasi Kerja sebesar 0.959. Dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai nilai signifikasi > 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tersebut, hasil dari Uji Glesjer yang telah didapat adalah berdasarkan pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas, jika nilai signifikasi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas
6. Dalam uji autokorelasi disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.
7. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.141 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung 0.242 > α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
8. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.678 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung 0.408 > α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
9. Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.708 > t tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung 0.184 > α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda

- positif, maka Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
10. Nilai Fhitung sebesar 30.217 dengan tingkat signifikansi 0.038. Karena nilai F hitung $>$ F tabel 3,94 dan tingkat signifikansi $0.038 < 0.05$, maka lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
 11. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $2.136 > t$ tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung $0.038 < \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
 12. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $4.928 > t$ tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung $0.005 < \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
 13. Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar $2.741 > t$ tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung $0.035 > \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
 14. Nilai Fhitung sebesar 35.954 dengan tingkat signifikansi 0.041. Karena nilai F hitung $>$ F tabel 3,94 dan tingkat signifikansi $0.041 < 0.05$, maka lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
 15. Variabel Semangat kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung sebesar $0.726 > t$ tabel 0.67703 dan tingkat signifikansi t hitung $0.410 > \alpha = 0.05$ (*one taile*). Maka Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
 16. Pengaruh tidak langsung (0.431) $>$ pengaruh langsung (0.022), maka hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi. Jadi semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
 17. Pengaruh tidak langsung (0.105) $>$ pengaruh langsung (0.069), maka hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi. Jadi Semangat kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
 18. Pengaruh tidak langsung (0.360) $>$ pengaruh langsung (0.004), maka hubungan antara motivasi kerja (X_3) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, melalui variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi. Jadi Semangat kerja memediasi

pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

19. Pengaruh tidak langsung (0.016) > pengaruh langsung (0.011), maka hubungan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, melalui variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi. Jadi Semangat kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlaw, Dening & Friedman. 2003. *Managing & motivating Contact Center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halsey, George, D. 2003. *Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Aksara Baru.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, L.R dan Jackson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*

Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta, CV

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.