

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA SAKTI UTAMA, SURABAYA

Connie Dwi Pratiwi dan Budi Prabowo

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur

ABSTRAKSI

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberhasilan atau tolak ukur bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh suatu perusahaan atau organisasi. PT. Surya Sakti Utama Surabaya merupakan produsen alas kaki. Berdasarkan latarbelakang diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diambil langsung dari kuesioner (angket) yang diisi oleh responden. Populasi yang diambil adalah karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan bagian produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya. Variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas Kerja Karyawan. Untuk membuktikan hipotesis yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji F, Uji t

Berdasarkan analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Namun untuk Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources have a very important role for success or benchmark for an organization or company, because humans are living assets that need to be considered specifically by a company or organization. PT. Surya Sakti Utama Surabaya is a footwear manufacturer. Based on the background above, the purpose of this study is to find out whether motivation, work environment and organizational culture have an influence simultaneously and partially to employee work productivity of employees at PT. Surya Sakti Utama Surabaya.

This type of research is quantitative research. This study uses primary data, namely data taken directly from the questionnaire (questionnaire) filled out by respondents. Population taken is a production department employee. The sample used was 100 employees in the production section of PT. Surya Sakti Utama Surabaya. The independent variables are motivation, work environment, and organizational culture, while the dependent variable is employee work productivity. To prove the hypothesis proposed, used Multiple Linear Regression Analysis and F Test, t Test

Based on data analysis, it can be concluded that there are significant simultaneous influences between Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Productivity. But for the Work Environment there is no partial effect on Employee Productivity, while Motivation and Organizational Culture partial effect on work productivity of employees.

Keyword: Motivation, Work Environment and Organizational Culture on Work Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi pada saat ini yang bersifat global, banyak terjadinya persaingan yang semakin ketat dan luas antar industri baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional. Industrialisasi tentu tidak akan terlepas dari aspek Sumber Daya Manusia. Menurut Blecher dalam buku Wibowo (2013:109) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

PT. Surya Sakti Utama yang ini bergerak dibidang pembuatan sepatu, sandal bermerek Ardiles dan masih memproduksi yang lainnya seperti juga alas kaki. Berdiri sejak tahun 1979, dan berlokasi didaerah Tanjung Sari, Surabaya. PT. Surya Sakti ini mempunyai karyawan yang lebih dari 1000 karyawan pada bagian produksi dan beberapa divisi lainnya. PT. Surya Sakti Utama Surabaya juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal maupun eksternal untuk menjamin kesejahteraan para karyawan agar eksistensinya perusahaan tetap terjaga dengan baik. Berhubungan dengan permasalahan pengunduran diri atau karyawan yang keluar pada PT. Surya Sakti Utama saat ini pada 3 tahun terakhir (2015-2017). PT Surya Sakti Proses produksi yang dilakukan terbilang cukup produktif. Berdasarkan hasil produktivitas karyawan selama 3 periode terakhir (2015-2017) mengalami kenaikan dan penurunan standar produksi yang dibilang cukup besar. Berikut adalah daftar

tabel produktivitas PT. Surya Sakti Utama selama 3 periode terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Produksi sandal (dozen)	Produktivitas (Dozen/orang)	Prosentase Produktivitas
2015	1298	11.625.000	26	4%
2016	1166	6.444.000	17	(32%)
2017	1019	10.800.000	31	24%

Dari hasil tabel diatas dan untuk standart produksi yakni menghasilkan 11.000.000 dozen pertahun dengan memproduksi 25 dozen setiap harinya. Dari tabel diatas pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 4% dari standar yang ditetapkan, sedangkan untuk tahun 2016 mengalami penurunan produktivitas karyawan dengan prosentase 32%. Dan untuk tahun 2017 mengalami peningkatan produktivitas karyawan dengan melihat tabel produktivitas (dozen/orang) yang ditetapkan standarnya 25 dozen dengan tingkat produktivitas sebesar 24%. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dan bermaksud melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya".

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya?

Lndasan Teori

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin yaitu "*movere*" yang artinya menggerakkan (*to move*). Grey (dalam buku Winardi 2011:2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Indikator Motivasi menurut Maslow dalam buku Suparyadi (2015:419)

1. Fisiologis
2. Keselamatan dan keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperature di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

8. Tata Warna di Tempat Kerja

9. Dekorasi di Tempat Kerja

10. Musik di Tempat Kerja

11. Keamanan di Tempat Kerja

Budaya Organisasi

Menurut Daniel dalam buku Mulyadi (2015:95)

upaya organisasi merupakan kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatkan mutu informasi serta koordinasi perilaku. Indikator Budaya Organisasi menurut Manahan (2008: 230-233) sebagai berikut :

1. Inovatif Memperhitungkan Risiko
2. Memberi Perhatian pada Setiap Masalah Secara Detil
3. Berorientasi terhadap Hasil yang akan Dicapai
4. Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan
5. Agresif dalam Bekerja
6. Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja

Produktivitas Kerja

Menurut Harsuko (2016:274) produktivitas adalah rasio antara apa yang dihasilkan (keluaran/output) dengan apa yang telah dikeluarkan (input). Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2009: 104) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

6. Efisiensi

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:215) pada hakikatnya motivasi karyawan dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian karyawan akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Iklim kerja sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak karyawan maupun pihak pimpinan, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pemimpin dan bawahan, dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:231) lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi hasil produktivitas kerja yang nantinya akan dihasilkan oleh karyawan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai standart dan membuat kenyamanan pada saat bekerja membuat karyawan tersebut betah untuk mengerjakan tugasnya, bertanggung jawab akan tugas yang dikerjakan dan bersemangat untuk mencapai hasil produktivitas yang diharapkan perusahaan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

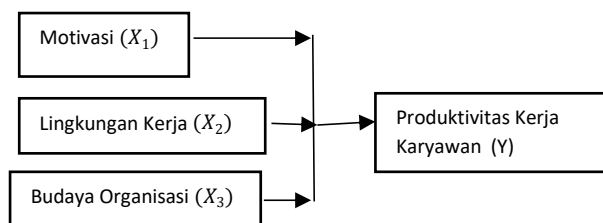
Menurut Robbins dalam buku Umam (2010:145) isi dan kekuatan budaya mempengaruhi iklim etis organisasi dan perilaku etis para anggotanya. Budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam menolerir risiko rendah sampai sedang dalam keagresifan, dan berfokus pada sasaran dan juga hasil. Para manajer dalam budaya semacam itu didukung untuk mengambil risiko dan melakukan inovasi, ikut melibatkan diri dalam persaingan yang terkendali, dan memberikan perhatian pada bagaimana cara mencapai sasaran dan sasaran apa yang hendak dicapai. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh lebih besar terhadap karyawan dibandingkan budaya yang lemah. Jika memang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, budaya organisasi seharusnya memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawan.

Kerangka Berfikir

Produktivitas dapat meningkat apabila adanya motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang baik didalam sebuah organisasi karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada tidak. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Untuk mengetahui apakah sebuah perusahaan telah memenuhi kebutuhan dalam pemberian motivasi kepada karyawan, pemenuhan kebutuhan ini dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Selain motivasi produktivitas juga akan meningkat apabila dengan adanya ruang lingkup yang kerja

yang baik, kondusif, menyenangkan dan tidak membosankan secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, temperature di tempat kerja, kelembapan ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, getaran, dan bau-bauan ditempat kerja. Budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena didalam budaya organisasi mengandung sebuah unsur yang nantinya akan menjadikan suatu kebiasaan pola hidup karyawan yang tentu saja akan mempengaruhi hasil produktivitas. Ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu inovatif memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detil, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, dan agresif dalam bekerja dan menjaga stabilitas kerja.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan produktivitas kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Sakti Utama Surabaya. Variabel terikat (independen) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja, dan variabel bebas (dependen) adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi.

Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi terhadap produktivitas kerja

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel lingkungan kerjaterhadap produktivitas kerja

H_4 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

METODELOGI PENELITIAN

Definisi Operasional (Indikator)

Motivasi (X_1)

1. Fisiologis
2. Keamanan dan keselamatan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasidiri

Lingkungan Kerja (X_2)

- 1) Peneranganataucahayaditempatkerja
- 2) Temperature di TempatKerja
- 3) Kelembaban di TempatKerja
- 4) Sirkulasi Udara di TempatKerja
- 5) Kebisingan di TempatKerja
- 6) GetaranMekanis di TempatKerja
- 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Budaya Organisasi (X_3)

- 1) InovatifMemperhitungkanRisiko
- 2) MemberiPerhatian pada SetiapMasalahSecaraDetil
- 3) Berorientasiterhadap Hasil yang akanDicapai
- 4) BerorientasiKepadaSemuaKepentinganKaryawan
- 5) AgresifdalamBekerja
- 6) Mempertahankan dan MenjagaStabilitasKerja

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

1. kemampuan
2. meningkatkan hasil yang dicapai
3. semangat kerja
4. pengembangan diri
5. mutu
6. efisiensi

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Surya Sakti Utama Surabaya yang berjumlah 601 orang yang terdiri berbagai divisi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Divisi
populasi Penelitian Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya

No.	Nama Divisi	Jumlah Populasi
1	Divisi Operasi / Produksi	457
2	Staff / Pengawas	87
3	Teknisi	25
4	Personalia / Admin	32
	Jumlah	601

Sumber PT. Surya Sakti Utama Surabaya 2018

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportionate Startified Random Sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang

digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2016 :82) Penentuan sampel didasarkan pada pedoman ukuran sampel rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Sampling Error (10%) = 0,10

Dengan Perhitungan :

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

$$n = \frac{601}{1 + 601 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{601}{602 (0,01)} = 99,8 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara atau sebuah Teknik yang digunakan untuk menganalisis data didalam melakukan suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis kuantitatif, yaitu dengan cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Rambat (2015:36) pengertian valid dalam penelitian berarti menunjukkan derajat ketetapan antara data yang terdapat dilapangan dengan data yang dilaporkan peneliti. Pada penelitian kuantitatif yang diuji validitasnya adalah instrument penelitian (kuesioner) yang memiliki skor indikator yang didalam kuesioner sebaiknya harus valid karena mengandung arti terdapat kesesuaian antara konsep yang digunakan dalam membentuk kuesioner dengan kenyataan empiris. Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *Corrected Item Total Correlation*, analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-

masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Dan dikatakan reliabel apabila alat ukur digunakan dalam waktu yang berbeda mampu mengukur sesuatu yang memiliki keterbandingan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan internal consistency yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan alpha cronbach senilai 0,6 yang merupakan rentangan antara beberapa nilai.

Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Model regresi linier khususnya regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Kriteria BLUE dapat dicapai bila memenuhi syarat asumsi klasik.

Uji Normalitas

Menurut Rambat (2015 : 134) Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan teknik Kolmogorov-Smirnov jika nilai p value atau Sign lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Uji Multikoleniaritas

Menurut Rambat (2015 : 142) Multikoleniaritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model

regresi linier. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikoleniaritas, dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi yang baik jika hasil perhitungan menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan bila menghasilkan nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikoleniaritas yang serius didalam model regresi. VIF juga dideteksi dari nilai tolerance yang dihasilkan mendekati 1 maka model tersebut terbebas dari multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rambat (2015 : 138) Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga variasi residual harus bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan lain agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Dalam penentuannya dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Menurut Rambat (2015:144) pengujian autokolerasi hanya dilakukan jika data penelitian yang digunakan berbentuk *time series*. Pengujian autokolerasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan linier antara eror serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Untuk melihat atau mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan Uji Durbin-Watson (DW Test).

Nilai Durbin-Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d_{tabel} . Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut :

- a. jika $d < d_{lower}$, berartiterdapat autokorelasipositif

- b. jika $d > (4-dl)$ berarti terdapat autokorelasi negatif
- c. jika $d < (4-du)$ berarti tidak terjadi auto korelasi
- d. jika $dl < d < du$ atau $(4-du) < d < (4-dl)$ berarti tidak dapat disimpulkan

2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Rambat (2015 : 157) analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atau X. Model regresi linier berganda, seperti dalam persamaan penelitian ini :

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

(Sugiyono 2013:192)

Dalam hal ini adalah:

- Y = Produktivitas Kerja
- b_0 = Konstanta
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Budaya Organisasi
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk $X_1, X_2,$ dan X_3
- e = Standar error

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi pada dasarnya merupakan nilai yang menunjukkan tentang adanya hubungan antara dua variabel atau lebih serta besarnya hubungan tersebut. Koefisien korelasi parsial yang dimaksudkan untuk mencari tau seberapa kuatkah hubungan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Koefisien korelasi menunjukkan berapa besar varian total satu variabel berhubungan dengan variabel lain. Hal

ini berarti bahwa nilai r perlu ditafsirkan positifnya dalam keterkaitan tersebut.

b. Nilai Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat dan digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan bahwa variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Menurut Rambat (2015 : 167) Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Pada konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar dapat diterima. Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi atau setidaknya-tidaknya antara salah satu variabel independen dengan variabel kepuasan pelanggan benar-benar terdapat hubungan linier. Pada uji F mengacu pada hasil output Anova, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat Sig 0,000. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan kriteria pengujianya adalah Apabila F hitung lebih kecil dari pada F tabel, maka dengan sendirinya H_1 ditolak, dan H_0 diterima. Apabila F tabel lebih kecil

daripada F hitung atau nilai p value (sig) kurang dari 5% , maka dengan sendirinya H₀ diterima, dan H₁ ditolak.

b. Uji t (Parsial)

Menurut Rambat (2015 : 168) uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji t dilakukan dengan Menentukan level of significant (LOS) sebesar 95%, ($\alpha = 5\%$). Lalu menentukan kriteria pengujian (Daerah penolakan dan penerimaan) Jika P value < 0.05 H₀ ditolak. Jika P value > 0.05 H₀ diterima.

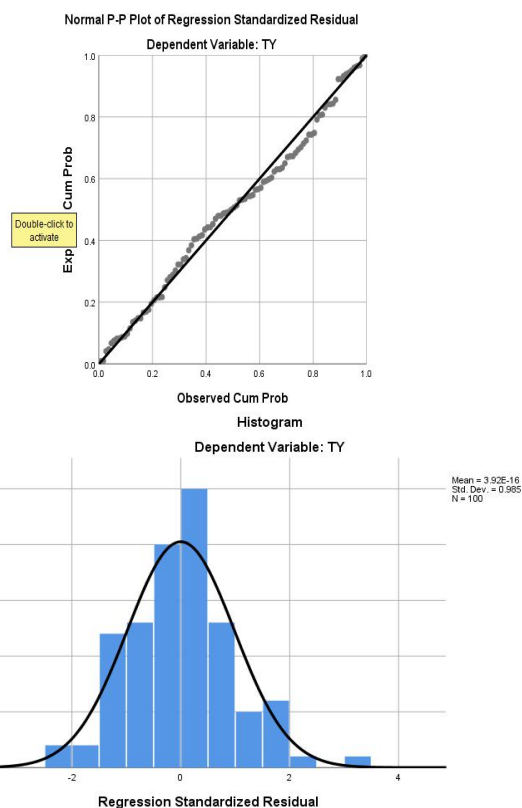
Dengan kriteria adalah :

- Apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variable bebas (X) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y)
- Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya variable bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi data normal atau tidak. Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t dan uji F dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.



Hasil uji normalitas pada gambar 4.1 tersebut di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan berdasarkan pada gambar 4.2 begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan uji grafik dalam penelitian ini dilengkapi dengan uji statistik yakni dengan menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorof-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87368077
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.052
Test Statistic		.059
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 Tabel 4.11 tersebut di atas terlihat bahwa, nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,059 dengan tingkat signifikan 0,200 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$. Hal ini berarti mendukung uji normalitas dengan histogram dan normal p-plot regression standardized.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3). Multikolineritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolineritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas.

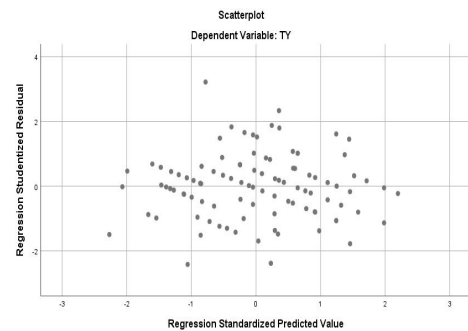
**Tabel 4.12
HASIL UJI
MULTIKOLINERITAS**

Variabel	VIF
Motivasi (X_1)	1,833
Lingkungan Kerja (X_2)	1,943
Budaya Organisasi (X_3)	1,115

Dari hasil perhitungan multikolineritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai VIF dibawah angka 10. Sehingga hasil uji menunjukkan tidak adanya multikolineritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolineritas antar variabel bebas, karena VIF dibawah angka 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Hasil ujiheteroskedastisitas pada Gambar 4.3 terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan linier antara eror serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Untuk melihat atau mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan Uji Durbin-Watson (DW Test). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $du < d < (4-du)$ yang berarti tidak terjadi auto korelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.624 ^a	.390	.370	1.903	.390	20.41

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,900. Sedangkan dari tabel dW jumlah data (n) = 100, k = 3 diperoleh $DL = 1,6131$ dan $dU = 1,7364$. Karena $du (1,736) < dw (1,965) < 4-du (2,236)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan (SPSS 2.5) diperoleh hasil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.749	2.729		1.740	.085						
	TX1	.601	.134	.483	4.474	.000	.505	.415	.357	.546	1.833	
	TX2	-.093	.110	-.095	-.851	.397	.355	-.086	-.068	.515	1.943	
	TX3	.404	.088	.387	4.593	.000	.463	.424	.366	.897	1.115	

a. Dependent Variable: TY

sebagai berikut:

$$Y = 4.749 + 0.601 X_1 - 0.093 X_2 + 0.404 X_3 + e$$

Yang mana:
 4749 :
 Konstanta
 0.601,-0.093 dan 0.404 :
 Koefisien/Slope/Kepekaan
 X_1 :
 Motivasi
 X_2 :
 Lingkungan Kerja
 X_3 : Budaya Organisasi
 Y :
 Produktivitas Kerja

e
 :

Tingkat Error
 Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (b_0) yang dihasilkan sebesar 4.749 menunjukkan bahwa peningkatan nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4.749 jika Produktivitas Kerja di PT. Surya Sakti Utama Surabaya yang terdiri Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3).
2. Nilai koefisien Motivasi pada variabel Motivasi (X_1) adalah positif yaitu sebesar 0,601 artinya jika Motivasi naik sebesar satu satuan, Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,601 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah negatif yaitu sebesar 0,093 artinya jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan, Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,093 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah positif yaitu sebesar 0,404 artinya jika Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan, Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,404 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F
1	.624 ^a	.390	.370	1.903	.390	

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2
b. Dependent Variable: TY

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) dengan variabel tak bebas Produktivitas Kerja (Y) besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,624 nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 62,4%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.753	3	73.918	20.417	.000 ^b
	Residual	347.557	96	3.620		
	Total	569.310	99			

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² =0,390 yang berarti sebesar 39% Produktivitas Kerja yang dijelaskan oleh variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₃). Sedangkan sisanya 61% dipengaruhi

Item	t hitung	t tabel	Sig
Constanta	1,740	1,984	0,85
Motivasi (X ₁)	4.,474	1,984	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,851	1,984	0,397
Budaya Organisasi (X ₃)	4,593	1,984	0,000

oleh variabel lain diluar

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Produktivitas Kerja.

model regressi linier berganda dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $20,417 \geq 270$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,593 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	R	r^2	Dalam Presentase
Motivasi (X_1),	0,415	0,172	17,2%
Lingkungan Kerja (X_2)	-0,086	0,007	0,7%
Budaya Organisasi (X_3),	0,424	0,179	17,9%

**Koefisi
ensi**

Korelasi Parsial

Nilai korelasi parsial (r) menunjukkan berapa erat hubungan antara Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), secara parsial terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi determinasi (R^2) terbesar adalah untuk variabel Budaya Organisasi senilai 0,179 yang artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai presentase hubungan sebesar 17,9%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) yakni variabel lingkungan kerja yaitu sebesar -0,086 dalam presentase 0,7%

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Surya Sakti Utama yang memiliki

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan pula uji t yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji t dalam penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,474 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
2. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar -0,851 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,984 maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja yang sangat baik yaitu berjenis kelamin laki-laki berusia yang berusia 31-40 tahun dan berpendidikan terakhir SMA/K serta telah bekerja selama 4-6 tahun.

1. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan analisis data melalui pengujian hipotesis secara simultan (uji F) didapat bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya, hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar atau sama dengan \geq dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Sedarmayanti (2011:215) pada hakikatnya motivasi karyawan dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian karyawan akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Iklim kerja sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak karyawan maupun pihak pimpinan, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pemimpin dan bawahan, dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama yang inovatif menolerir risiko rendah sampai sedang dalam

keagresifan, dan berfokus pada sasaran dan juga hasil produktivitas.

2. Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan t_{hitung} (4,474) $>$ $t_{tabel} = 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang baik dari atasan maupun rekan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini sesuai dengan teori Arif Yusuf (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sakti Utama, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,851 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,984 dan memiliki nilai signifikansi 0,397 lebih kecil dari 5%, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara statistik. Dapat dilihat

bahwa PT. Surya Sakti Utama mempunyai pencahayaan tempat kerja, sirkulasi udara, dan lain sebagainya yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja dan tidak akan mengganggu proses produktivitas para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2018:65) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dengan t_{hitung} (4,593) > t_{tabel} = 1,984 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sakti Utama Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Ismail (2013:15-16) mengemukakan bahwa Budaya organisasi bermanfaat untuk membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sakti Utama, Surabaya. Hal tersebut disimpulkan dari hasil nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yakni $20,417 > 2,70$ maka variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yakni Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sakti Utama, Surabaya. Hal tersebut disimpulkan dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar -0,851 kurang dari t_{tabel} sebesar 1,984 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yakni Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sakti Utama, Surabaya. Hal tersebut disimpulkan dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,474 lebih dari t_{tabel} sebesar 1,984 maka variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yakni Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Surya Sakti Utama, Surabaya. Hal tersebut disimpulkan dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,593 lebih dari t_{tabel} sebesar

1,984makavariabelbebasBudaya
Organisasi
(X₃)secaraparsialterdapatpengaruhsignifik
anterhadapvarikabelterikat (Y)
yakniProduktivitas Kerja Karyawan

Saran

1. Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerjanya tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, namun PT. Surya Sakti Utama, Surabaya sebaiknya tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat membuat karyawan nyaman pada saat proses produksi.
2. PT. Surya Sakti Utama, Surabaya diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan juga budaya organisasi, Karena hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya seperti pendidikan dan pelatihan, komunikasi, disiplin kerja, kompensasi yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya produktivitas kerja karyawan sehingga akan mendapat informasi yang lebih lengkap atas variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya secara signifikan.

- Karyawan.** 2016. Semarang Stie Pelita Nusantara
Arif Prayogo.
Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studik kasus di pt boogiavindo, bogor). 2016. Jakarta. Politeknik LP3I
Badriyah Mila.
Manajemen Sumber Daya Manusia. 2015. Bandung :Pustaka Setia
Burhanudin, Yusuf.
Manajemen Sumber Daya Manusia. 2015. Jakarta :Rajawali
Darojat, Tubagus. **Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia.** 2015. Bandung :Refika Aditama
Fahmi Irham. **Perilaku Organisasi.** 2016. Bandung :Alfabeta
Hasibuan, Malayu. **Organisasi dan Motivasi.** 2014. Jakarta :Bumi Aksara
Kasmir. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** 2016. Jakarta :Rajawali
Lupiyoadi, Rambat.
Praktikum Metode Riset Bisnis. 2015. Jakarta :Salemba Empat
Manahan. **Perilaku Keorganisasian.** 2008. Bogor :Ghalia Indonesia
Mulyadi, Deddy.
Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. 2015. Bandung :Alfabeta

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** 2018. Pekanbaru : Zanafa Publishing
Agus Budi Purwanto. **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**