

## **PENGARUH KOORDINASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINAR CEMERLANG ALAMINDO KABUPATEN MOJOKERTO**

**Luluk Maghfiroh<sup>1)</sup>, Mohamad Johan Efendi<sup>2)</sup>**

1. Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono, Email : lulukmfh10@gmail.com
2. Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono, Email : mohamadjohanefendi@gmail.com

Korespondensi : lulukmfh10@gmail.com

### **ABSTRAK**

Produktivitas kerja adalah kemampuan atau kesanggupan untuk menghasilkan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi atau tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Koordinasi, Lingkungan kerja, Kompetensi karyawan, dan Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto pada bagian Produksi yang berjumlah 55 orang. Dengan metode pengambilan jenis sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Setiap pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan rating scale (skala rating) dengan 5 opsi pilihan. Data yang diperoleh, di analisis dengan formula statistic, yakni dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7.552 + 0.299X_1 + 0.159X_2 + 0.353X_3 + -0.217X_4 + e$ . Variabel Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto. Variabel Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto. Variabel Insentif berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto. Dengan menggunakan output IBM SPSS 25, hasil uji hipotesis uji t menunjukkan masing-masing variabel signifikan yaitu Koordinasi 0.000 (X1), Lingkungan kerja 0.0035 (X2), Kompetensi karyawan 0.000 (X3), Insentif 0.000 (X4) dengan nilai signifikan kurang dari 0.05.

**Kata kunci : Koordinasi, Lingkungan kerja, Kompetensi karyawan, dan Insentif**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa persaingan bisnis yang semakin pesat. Dalam konteks ini, kualitas SDM dan produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. SDM merupakan aset utama perusahaan, karena tenaga kerja yang handal mampu memajukan usaha dengan bekerja sama secara efektif (Busro, 2018). Produktivitas kerja diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu, dengan mempertimbangkan input dan output yang dihasilkan (Wibowo, 2018; Tentama et al., 2019).

Koordinasi yang baik menjadi elemen penting dalam perusahaan untuk mencegah pemborosan dan tumpang tindih kegiatan yang dapat mengganggu efisiensi kerja. Koordinasi ini berfungsi untuk menyelaraskan langkah dan tindakan antara atasan dan bawahan (Hasibuan, 2020). Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan inklusif menciptakan suasana menyenangkan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif (Trisnawaty & Parwoto, 2021; Khoirul Ulum et al., 2018).

Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja, merupakan salah satu faktor utama dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kurangnya kompetensi seringkali menjadi penyebab kegagalan organisasi (Wibowo, 2016; Soetrisno & Gilang, 2018). Selain itu, pemberian insentif kepada karyawan juga menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Insentif ini diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya (Hasibuan, 2017).

PT. Sinar Cemerlang Alamindo, sebuah perusahaan manufaktur kayu di Mojokerto, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar tetap kompetitif. Data produksi menunjukkan fluktuasi produktivitas karyawan dari bulan ke bulan, sebagaimana terlihat pada hasil produksi pintu dari Agustus 2023 hingga Februari 2024.

Tabel 1. Hasil Produksi

Tahun	Bulan	Item	Qty	Sat
2023	Agustus	Pintu	1,092	pcs
2023	September	Pintu	744	pcs
2023	November	Pintu	1,151	pcs
2023	Oktober	Pintu	1,118	pcs
2023	Desember	Pintu	1,026	pcs
2024	Januari	Pintu	697	pcs
2024	Februari	Pintu	1,162	pcs

Sumber : Data Produksi Pintu bulan Agustus-februari

Berdasarkan Tabel 1 Dapat dilihat bahwa hasil produksi PT. Sinar Cemerlang Alamindo mengalami naik turun dari bulan ke bulan, yang berarti produktivitas kerja karyawan belum stabil. Pada bulan agustus jumlah produksi pintu sebanyak 1,092 pcs, pada bulan september mengalami penurunan, Hasil produksi pintu sebanyak 744 pcs, pada bulan oktober mengalami kenaikan jumlah produksi pintu sebanyak 1,151 pcs, pada bulan november sampai bulan januari 2024 kembali mengalami penurunan jumlah produksi, dimana pada bulan november jumlah produksi pintu sebanyak 1,118 pcs, pada

bulan Desember jumlah produksi pintu sebanyak 1,026, dan pada bulan Januari 2024 jumlah produksi pintu sebanyak 697 pcs. Dan pada bulan Februari 2024 mengalami kenaikan dengan jumlah produksi pintu sebanyak 1,162 pcs.

Dalam identifikasi masalah di atas didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu menurut (Wirtadipura, 2022) yang berjudul “Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Perencanaan dan Koordinasi merupakan dua faktor yang penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. Menurut (Purnami & Utama, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi. Serta menurut (Setiarlan et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh koordinasi, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kabupaten Mojokerto

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Koordinasi**

Koordinasi merupakan proses pengaturan aktif yang mengintegrasikan gerak, tugas, dan kewajiban antara atasan dan bawahan untuk mencegah tumpang tindih aktivitas dan pemborosan, serta memastikan efisiensi kerja (Hasibuan, 2020 dalam Mardhiana, 2023). Koordinasi mencakup penyelarasan unsur-unsur manajemen demi mencapai tujuan organisasi. Ibnuismail (2020) dalam Kustari et al. (2021) menekankan pentingnya pengaturan aktif untuk menyelaraskan berbagai elemen organisasi secara efektif. Handoko (2019) menyebutkan bahwa koordinasi adalah penggabungan tujuan dan kegiatan berbagai unit organisasi untuk mencapai efisiensi. Indikator koordinasi meliputi kesatuan tindakan, komunikasi, dan pembagian kerja (Hasibuan, 2019 dalam Mardhiana, 2023).

### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi karyawan dan memengaruhi proses kerja, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan produktif (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Menurut Khoirul Ulum et al. (2018), lingkungan kerja fisik dan nonfisik harus mendukung produktivitas. Goyal & Singhal (2017) dalam Dan et al. (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi hubungan antar-rekan kerja, budaya organisasi, dan peluang pengembangan diri. Indikator lingkungan

kerja meliputi penerangan, kebersihan, dan keamanan (Sedarmayanti dalam Rangkuti, 2018).

### 3. Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan, yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Dessler, 2017 dalam Tjahyanti & Chairunnisa, 2020). Kompetensi berperan penting dalam keberhasilan organisasi, karena kekurangannya dapat menyebabkan kegagalan. Pramularso (2018) dalam Prames Berliana Danianta (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan. Indikator kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Wibowo dalam Eksan & Dharmawan, 2020).

### 4. Insentif

Insentif adalah penghargaan tambahan berupa uang atau kompensasi lain yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Ekhsan & Mariyono, 2020). Arnolds dan Venter dalam Kurniawan & Fitriyani (2021) menyatakan bahwa insentif adalah pendorong yang memandu kerja karyawan menuju tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan diharapkan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan. Indikator insentif meliputi pemberian bonus keuangan, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial (Sarwoto dalam Lampa et al., 2021).

### 5. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan atau menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, dengan efisiensi penggunaan sumber daya. Endaryono (2021) dalam Posumah et al. (2024) menyatakan bahwa produktivitas mencakup peningkatan hasil kerja yang berkualitas. Rozgonjuk (2020) dalam Posumah et al. (2024) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan menghasilkan produk atau layanan sesuai standar yang diharapkan dalam waktu tertentu. Produktivitas berkaitan dengan hubungan antara output yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. Indikator produktivitas meliputi kemampuan, peningkatan hasil kerja, dan semangat kerja (Sutrisno, 2016 dalam Dan et al., 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana data merupakan data dalam bentuk numerik atau angka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo bagian produksi yang berjumlah 55 orang. Sumber penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kuisisioner, observasi dan studi pustaka. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### 1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas tersebut masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Koordinasi	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
Kompetensi karyawan	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.000	Valid
Insentif	X4.1	0.000	Valid
	X4.2	0.000	Valid
	X4.3	0.000	Valid
	X4.4	0.000	Valid
Produktivitas kerja	Y1.1	0.000	Valid
	Y1.2	0.000	Valid
	Y1.3	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 25 pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa untuk setiap butir pernyataan pada variabel adalah valid. Instrumen pernyataan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikan  $< 0.05$  dan dapat melakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Adapun pengujian reliabilitas dari kelima variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Alpha</i>	Items	
1. Koordinasi	0.844	3	Reliabel
2. Lingkungan kerja	0.775	3	Reliabel
3. Kompetensi karyawan	0.602	3	Reliabel
4. Insentif	0.628	4	Reliabel
5. Produktivitas kerja	0.632	3	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan menggunakan program SPSS Versi 25 dengan outputnya. pada tabel 3 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel dalam penelitian ini  $> 0.60$ , sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitasnya dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran yang telah dilakukan adalah reliabel untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Lebih jelasnya mengenai uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut:

No.		Sig	Keterangan
1.	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menunjukkan kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dipaparkan pada tabel 4 menunjukkan variabel dependen

dan variabel independen data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kolmogorov-Smirnov (K-S) secara seluruh variabel dependen dan variabel independen  $> 0.05$  yaitu 0.200. Hal ini data residual terdistribusi secara normal. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independennya sehingga uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independent. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

1. Koordinasi	0.798	1.253
2. Lingkungan kerja	0.932	1.073
3. Kompetensi karyawan	0.850	1.177
4. Insentif	0.930	1.075

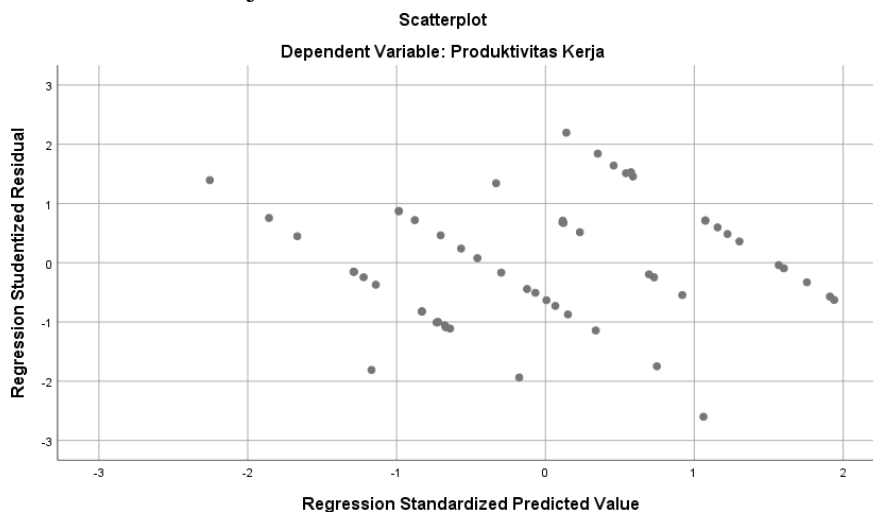
Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen yang meliputi variabel Koordinasi sebesar 0.798, Lingkungan kerja sebesar 0.932, Kompetensi karyawan sebesar 0.850, dan Insentif sebesar 0.930. sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) Koordinasi sebesar 1.253, Lingkungan kerja sebesar 1.073, Kompetensi karyawan sebesar 1.177, dan Insentif sebesar 1.075. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot berikut grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan grafik Scatterplot pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik grafik Scatterplot menyebar secara acak tidak membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit maupun melebar kembali. Dengan demikian bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk dapat menyusun model regresi sesuai yang diharapkan, pada tabel di bawah ini dikemukakan rangkuman hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error
I. (Constant)	7.552	1.963
Koordinasi	0.229	0.065
Lingkungan Kerja	0.159	0.073
Kompetensi karyawan	0.353	0.078
Insentif	-0.271	0.063

Sumber: Data Primer diolah (2024).

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.552 + 0.299X_1 + 0.159X_2 + 0.353X_3 + -0.217X_4 + e.$$

Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: 1) Konstanta (a) sebesar 7.552, menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel koordinasi, Lingkungan kerja, Kompetensi karyawan, dan Insentif maka nilai variabel Produktivitas kerja sebesar 7.552 satuan. 2) Koefisien ( $\beta$ ) Koordinasi sebesar 0.299 menyatakan bahwa setiap penambahan aspek koordinasi sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi kenaikan Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto sebesar 0.299 satuan. 3) Koefisien ( $\beta$ ) Lingkungan kerja sebesar 0.159 menyatakan bahwa setiap penambahan aspek lingkungan kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi kenaikan Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto sebesar 0.159 satuan. 4) Koefisien ( $\beta$ ) Kompetensi karyawan sebesar 0.353 menyatakan bahwa setiap penambahan aspek kompetensi karyawan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi kenaikan Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto sebesar 0.353 satuan. 5) Koefisien ( $\beta$ ) Insentif sebesar -0.271 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen memiliki arti jika variabel insentif bertambah 1 satuan, maka Produktivitas kerja juga akan berbanding terbalik/mengalami penurunan sebesar -0.271 satuan.

5. Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis diterima apabila apabila nilai sig.  $\leq \alpha = 0,05$ . Berikut adalah tabel hasil pengujian secara parsial.

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t Parsial)		
Model	T	Sig
I (constant)	3.847	0.000
Koordinasi	4.577	0.000
Lingkungan kerja	2.168	0.035

Kompetensi	4.537	0.000
Insentif	-4.271	0.000

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel koordinasi terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel koordinasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.035. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kompetensi karyawan terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Insentif terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berikut adalah tabel hasil pengujian secara simultan.

Tabel 8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1.	Regression	29.114	.000 <sup>b</sup>
	Residual		

Total Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel koordinasi, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.

Hasil Uji Hipotesis Secara Dominan

Menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil uji secara dominan:

Tabel 9 Hasil Uji Dominan

Variabel	Nilai Unstandardized Coefficients Beta
Koordinasi	0.299
Lingkungan kerja	0.159
Kompetensi karyawan	0.353

Insentif

-0.271

---

Sumber: Data Primer diolah (2024).

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada kolom nilai koefisien beta yang paling besar adalah variabel kompetensi karyawan yang memiliki nilai 0.353.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh dari hasil uji t hitung 4.557 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. nilai sig t < 0.05 maka hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima Hal ini menunjukkan bahwa Koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab Mojokerto. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang baik dan terarah akan mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Putra, 2018), (Fauzan Akbar Setiawan et al., 2024), dan (Kapi, 2017) yang menyatakan bahwa Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Kedua menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh dari hasil uji t hitung 2.168 dengan nilai signifikan sebesar 0.035. nilai sig t < 0.05 maka hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab Mojokerto. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020), (Mardhiana, 2023) dan (Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompetensi karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Ketiga menyatakan bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh dari hasil uji t hitung 4.537 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. nilai sig t < 0.05 maka hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab Mojokerto. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Eka Putra, 2021), (Rohmat, 2020) dan (Malikhah et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 4. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Insentif berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh dari hasil uji t hitung – 4.271 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. nilai sig t < 0.05 maka hasil pengujian

tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab Mojokerto. Nilai  $T$  Negatif menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Produktivitas kerja. Hal ini dapat diungkapkan apabila terjadi kurangnya perusahaan dalam memberikan insentif tentunya akan mengakibatkan penurunan dalam produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (B Say, 2023) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan dengan metode Regresi Linier Berganda, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.
3. Variabel Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.
4. Variabel Insentif berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.
5. Variabel Koordinasi, Lingkungan kerja, Kompetensi karyawan, dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.
6. Variabel Kompetensi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kab. Mojokerto.

## SARAN

1. Untuk Manajemen PT. Sinar Cemerlang Alamindo:
  - a. Disarankan agar perusahaan terus memperkuat koordinasi antar divisi untuk mencegah tumpang tindih tugas dan pemborosan. Penggunaan teknologi pendukung komunikasi internal dapat memfasilitasi koordinasi yang lebih efisien.
  - b. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, seperti memastikan kebersihan dan keamanan tempat kerja, serta memberikan dukungan fasilitas kerja yang memadai.
  - c. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan perlu diperluas agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja.
  - d. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali skema insentif agar relevan dengan kebutuhan karyawan dan dapat memotivasi kinerja mereka secara positif.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya:
  - a. Disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.
  - b. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antar variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C., & Venter, C. (2021). Incentives as drivers of employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 45–58.
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. New York: Pearson Education.
- Ekhsan, M., & Mariyono, A. (2020). Insentif dalam meningkatkan motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 45–54.
- Endaryono, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 32–46.
- Goyal, S., & Singhal, R. (2017). Workplace environment and employee productivity. *International Journal of Management Studies*, 5(3), 15–22.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). Koordinasi dan efisiensi organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 54–67.
- Ibnuismail, R. (2020). Koordinasi dalam manajemen operasional. *Jurnal Manajemen Strategis*, 8(2), 23–34.
- Khoirul Ulum, M., et al. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap efisiensi kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 24–31.
- Lampa, R., et al. (2021). Strategi insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 45–60.
- Pantow, L., et al. (2019). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 31–42.
- Posumah, M. D., et al. (2024). Produktivitas karyawan dan faktor pendukungnya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 12–25.
- Pramularso, E. (2018). Kompetensi karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 89–102.
- Rangkuti, A. (2018). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 45–55.
- Rozgonjuk, D. (2020). Produktivitas kerja di lingkungan modern. *Journal of Productivity Studies*, 12(1), 22–34.
- Sarwoto, A. (2021). Indikator pemberian insentif. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 122–135.
- Sedarmayanti. (2018). Lingkungan kerja dan efisiensi organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 12–24.
- Soetrisno, H., & Gilang, A. (2018). Kompetensi sebagai faktor kunci produktivitas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(4), 21–34.
- Sutrisno, E. (2016). Produktivitas kerja dan faktor pendukungnya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 33–47.
- Tentama, F., et al. (2019). Pengaruh produktivitas terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 11(3), 55–72.
- Trisnawaty, P., & Parwoto, S. (2021). Lingkungan kerja dan hubungannya dengan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 10(3), 101–112.
- Tjahyanti, E., & Chairunnisa, S. (2020). Kompetensi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 7(1), 65–78.

- Wibowo, A. (2016). Kompetensi dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 15–25.
- Wibowo, A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia untuk produktivitas kerja. Yogyakarta: Andi.
- Wirtadipura, R. (2022). Pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Operasional*, 9(2), 45–58.