

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN  
MANADO*

Oleh:

**Randy A. I. Warankiran<sup>1</sup>****Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>****Merinda H. C. Pandowo<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[warankiranrandy@gmail.com](mailto:warankiranrandy@gmail.com)<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)<sup>3</sup>[iinpan@yahoo.com](mailto:iinpan@yahoo.com)

**Abstrak:** Dalam sebuah perusahaan, faktor manusialah yang sangat berperan penting dibanding faktor yang lainnya. Untuk mewujudkan hal itu, maka perusahaan memandang perlu untuk memberikan rangsangan atau motivasi kepada karyawan. Dengan adanya rangsangan tersebut, maka mereka dapat mempertahankan atau menaikkan prestasi kerjanya. Tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan upah sebesar-besarnya agar dapat mencukupi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan tergantung pada prestasi kerja yang telah dicapainya. Masalah upah sangatlah penting bagi pekerja, karena kalau upah yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka mereka akan bekerja dengan seenaknya dan itu akan menghambat proses produksi. Jika proses produksi mengalami hambatan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, dengan memberikan upah yang sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka akan dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, namun secara parsial pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan terkait pengembangan karyawan yang di terapkan karyawan yang ingin mngembangkan skill dan pengetahuannya ke tingkat yang lebih tinggi dapat lebih berkembang dengan baik.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Produktivitas Kerja*

**Abstract:** In a company, the human factor plays an important role compared to other factors. To achieve this, the company deems it necessary to provide stimulation or motivation to employees. With this stimulus, they can maintain or increase their work performance. The main purpose of employees working is to get the maximum wage in order to meet their personal needs and the needs of their families. The amount of wages received by employees depends on the work performance that has been achieved. The issue of wages is very important for workers, because if the wages they receive are not in accordance with their work performance or expertise, then they will work arbitrarily and it will hamper the production process. If the production process is experiencing obstacles then the employee's work productivity will decrease. Conversely, by providing wages that are in accordance with work performance or expertise, it will be able to increase productivity. The purpose of this research. To determine the effect of employee development, work environment and work involvement significantly on employee productivity at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Employee Development, Work Environment, and Work Involvement had a significant effect on Work Productivity at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado, but partially employee development has no effect on work productivity. For PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado to pay more attention to employee development that is applied by employees who want to develop their skills and knowledge to a higher level can develop better.

**Keywords:** *Employee Development, Work Environment, Work Involvement, Work Productivity*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Tujuan utama mendirikan perusahaan, di samping untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya juga untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dengan melalui penjualan yang optimal. Untuk itu memerlukan penanganan yang serius, baik dari perusahaannya maupun sumber daya manusianya. Dalam sebuah perusahaan, faktor manusia yang sangat berperan penting dibanding faktor yang lainnya. Untuk mewujudkan hal itu, maka perusahaan memandang perlu untuk memberikan rangsangan atau motivasi kepada karyawan, dengan adanya rangsangan tersebut, maka mereka dapat mempertahankan atau menaikkan prestasi kerjanya.

Tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan upah sebesar-besarnya agar dapat mencukupi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan tergantung pada prestasi kerja yang telah dicapainya. Masalah upah sangatlah penting bagi pekerja, karena kalau upah yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka mereka akan bekerja dengan seenaknya dan itu akan menghambat proses produksi. Jika proses produksi mengalami hambatan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, dengan memberikan upah yang sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka akan dapat meningkatkan produktivitas. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, Faktor-faktor tersebut antara lain adalah Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja.

Pengembangan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank SulutGo Cabang Pusat di Manado berupa pemberian pelatihan yang selalu dilakukan setiap 3 bulan guna peningkatan kompetensi serta skill dari karyawan di dalam perusahaan. Adapun pemberian pelatihan ini berupa *workshop*. Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Dalam kajian buku ini pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru, atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, dkk, 2015:5).

**Produktifitas Kerja Karyawan**

Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, dkk (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut

Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

### **Pengembangan Karyawan**

Menurut (Hasibuan 2015:118) Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161).

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Robbins (2015:34) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

### **Penelitian Terdahulu**

Gholam-Esfahani, P., & Tamini, B. K. (2015). The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Productivity (Education Organization of Sistan and Baluchestan). Temuan menyelidiki bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Juga ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan peningkatan produktivitas organisasi menyebabkan peningkatan keterlibatan kerja.

Entesar Foomani, G. (2015). Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Administration of Zanjan. Analisis data dilakukan dengan uji statistik R, analisis regresi, uji t, dan uji F, dan diperoleh hasil sebagai berikut: Ada hubungan antara motivasi kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi dengan produktivitas manajer administrasi pendidikan ( $P < 0,001$  Selain itu, ada hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi ( $P < 0,001$ ). Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi kerja guru, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi dengan produktivitas manajer.

Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel bebas (pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Kemudian hasil uji t untuk variabel Keselamatan kerja adalah dan Lingkungan kerja adalah dimana  $X_1$  dan  $X_3$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan. Untuk variabel Kesehatan kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan yang berarti  $H_2$  diterima.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja (X), terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Bank SulutGo Manado, Jl. Sam Ratulangi No.9, Wenang Utara, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara 95111. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 – Mei 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap.. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Penelitian ini menggunakan Judgment Sampling pada dasarnya merupakan suatu bentuk Convenience sampling bila ditinjau dari cara pengambilan unit-unit sampelnya. Berdasarkan perhitungan *Rumus Slovin* data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 128 Responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu yaitu Konsumen PT. Daya Adicipta Wisesa Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2016:97).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

**Uji t (secara parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Uji F (secara simultan)**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b.  $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pengembangan Karyawan ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,741	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,2}$	0,794	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,3}$	0,855	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,4}$	0,704	0.172	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2,1}$	0,703	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{2,2}$	0,730	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{2,3}$	0,722	0.172	0,000	0,05	Valid
	$X_{2,4}$	0,421	0.172	0,005	0,05	Valid

Keterlibatan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,814	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,693	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,574	0.172	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,674	0.172	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,740	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,808	0.172	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,833	0.172	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,772	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,639	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,638	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,705	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

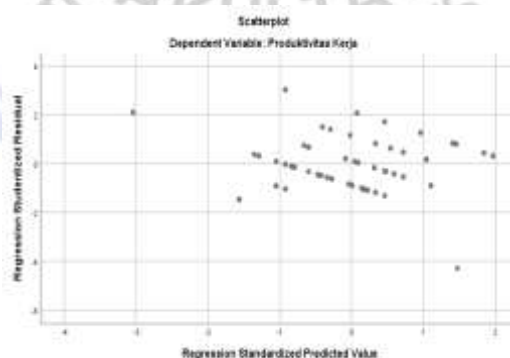
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karyawan (X <sub>1</sub> )	0.727	1.376	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.699	1.430	Non multikolinieritas
Keterlibatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.797	1.255	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



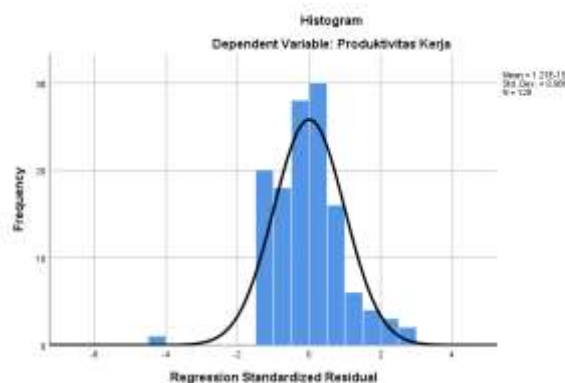
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) pada gambar berikut menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Lineathr Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.979	1.204		1.644	.103		
	Pengembangan Karyawan	-.059	.064	-.071	-.921	.359	.727	1.376
	Lingkungan Kerja	.237	.059	.314	3.991	.000	.699	1.430
	Keterlibatan Kerja	.458	.065	.522	7.076	.000	.797	1.255

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 1,979 - 0,059X_1 + 0,237X_2 + 0,458X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 1,979 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan adalah 1,979%.
2. Untuk variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,059%.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,237%.
4. Untuk Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,458%.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.131	3	35.710	35.462	.000 <sup>b</sup>
	Residual	124.869	124	1.007		
	Total	232.000	127			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau Pengembangan Karyawan, variabel  $X_2$  atau Lingkungan Kerja dan variabel  $X_3$  atau Keterlibatan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Produktivitas Kerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar -0,921 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,359 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,991 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai thitung untuk variabel Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 7,076 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan " Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh



positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dimana Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Namun hal tersebut tidak berlaku di PT. Bank SulutGo Cabang Utama karena Pengembangan Karyawan bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dalam penempatannya faktor pengembangan karyawan tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan di PT. Bank SulutGo Cabang Utama.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan " Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Keterlibatan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado, yang artinya Keterlibatan Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. Bank SulutGo Pusat Manado, karena Keterlibatan Kerja merupakan bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Secara psikologis akan menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan sehingga kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan performa karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan terkait pengembangan karyawan yang di terapkan karyawan yang ingin mngembangkan *skill* dan pengetahuannya ke tingkat yang lebih tinggi dapat lebih berkembang dengan baik.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374> Tanggal di akses 19 Juni 2021.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Entesar F, G. 2015. Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Administration of Zanjan. *The Journal of Productivity Management*, 9(1 (32), 171-190. [http://jpm.iaut.ac.ir/m/article\\_519525\\_en.html](http://jpm.iaut.ac.ir/m/article_519525_en.html). Tanggal di akses 5 Mei 2021.
- Gholam-Esfahani, P., & Tamini, B. K. 2015. The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Productivity (Education Organization of Sistan and Baluchestan). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9(7), 1127-1131. [https://irjabs.com/files\\_site/paperlist/r\\_2652\\_150608142905.pdf](https://irjabs.com/files_site/paperlist/r_2652_150608142905.pdf). Tanggal di akses 5 Mei 2021.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. . Jakarta.
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.