

Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Lapangan di PT. Uler Raya Indonesia

Moch. Rozaq Herfieqo¹, Bowo Santoso^{2*}

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

mochrozaqherfieqo@gmail.com¹, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work productivity, work behavior and work motivation on the performance of operational employees at PT. Uler Raya Indonesia. The method used in this study is a quantitative method using non-probability sampling using a saturated sampling technique with a sample of 40 employees of PT. Uler Raya Indonesia. This study takes data through questionnaires that have been distributed to employees of PT. Uler Raya Indonesia. The variables of this study used independent variables, namely Work Productivity (X1), Work Behavior (X2), Work Motivation (X3), and the dependent variable was Employee Performance (Y). The analytical tool used in this study is the Partial Least Square (PLS) model. The results of this study indicate that work productivity, work behavior, and work motivation have a significant and positive effect on employee performance. The better the productivity, behavior, and motivation of the operational employees, it will improve the performance of operational employees at PT. Uler Raya Indonesia.

Keywords : *work productivity, work behavior, work motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja, perilaku kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif dengan menggunakan *non-probability sampling* menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel 40 karyawan PT. Uler Raya Indonesia. Penelitian ini mengambil data melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Uler Raya Indonesia. Variabel penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Produktivitas Kerja (X1), Perilaku Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan model Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja, perilaku kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik produktivitas, perilaku, dan motivasi yang dimiliki karyawan bagian lapangan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Lapangan pada PT. Uler Raya Indonesia.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

PT. Uler Raya Indonesia merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi dan sering berafiliasi dengan Kementerian PUPR dan Instansi Pemerintah Daerah terkait proyek saluran dan bangunan sangatlah menuntut kinerja pegawai yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain guna kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup pegawai secara tidak langsung. Apalagi dengan masalah globalisasi berupa COVID-19 yang dampaknya sangat dirasakan dimana kuantitas proyek juga memberikan

dampak produktivitas kerja bagi pegawai berdasarkan capaian kerja pegawai lapangan di PT Uler Raya Indonesia.

Permasalahan pertama PT Uler Raya Indonesia yaitu didalam pengembangan dan capaian kerja pegawai lapangan mulai tahun 2019 hingga tahun 2021 beradadibawah minimal target sehingga dikatakan tidak tercapai target yang ditentukan. Kondisi ini juga diperparah oleh maraknya kasus COVID-19 pada awal tahun 2019 namun tak dapat pula dipungkiri bahwa salah satu faktornya adalah persaingan bisnis usaha jasa konstruksi secara lokal sangat ketat dan penurunan produktivitas kerja yang begitu signifikan.

Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan (Mangkunegara, 2016). Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas.

Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan operasionalisasi pengerjaan proyek PT. Uler Raya Indonesia.

Permasalahan kedua yaitu kinerja organisasi perusahaan maupun kinerja pegawai mengalami penurunan yang begitu drastis pada tahun 2020 hingga tahun 2021. Namun jika ditinjau kembali, terdapat beberapa proyek yang setiap tahun mengalami penurunan secara kuantitas, antara lain: 1.) Proyek saluran air; 2.) Proyek perbaikan fasilitas umum; 3.) Proyek perbaikan jalan umum. Penurunan kuantitas operasionalisasi proyek tersebut yang begitu drastic juga disebabkan oleh maraknya wabah COVID-19 secara global sehingga terkadang menghambat aktivitas proyek di lapangan sejak awal tahun 2020.

Perilaku kerja merupakan upaya peningkatan dalam kemampuan pemecahan masalah organisasi dan tentang mengubah perilaku dengan cara yang menyebabkan peningkatan kinerja pada individu, tim dan tingkat organisasi (Himawan, 2021). Perilaku kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Sujarwo dan Wahjono (2017), perilaku kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana (Wijaya dan Susilo, 2018). Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Amanah, (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Terkait dengan hal itu terdapat data tentang presensi kerja (kehadiran) pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia.

Permasalahan ketiga PT. Uler Raya Indonesia yaitu pegawai lapangan secara akumulatif mengalami ketidakcapaian dalam hal kehadiran kerja pegawai lapangan yang terbilang masih cukup wajar karena dari target 100% capaian kehadiran, secara 3 tahun berturut-turut diangka 97,70% pada tahun 2019, 96,87% pada tahun 2020 dan 98,12% pada tahun 2021 namun tetap mengalami penurunan akumulasi kehadiran pada tahun 2020 diakibatkan banyaknya pegawai yang mengalami sakit. Data akumulasi kehadiran kerja pegawai PT. Uler Raya Indonesia tersebut terkait dengan rendahnya motivasi kerja bilamana keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang pegawai tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah jika melihat pada tahun 2019 sebanyak 1 kali dan tahun 2021 sebanyak 3 kali yang terdapat ketidakhadiran tanpa keterangan totalnya hingga mencapai 4 kali. Pada taraf keterangan ijin paling banyak pada tahun 2020 yakni sebanyak 11 kali.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya (Dessler, 2015). Fathoni (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan perkerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mondy dan Noe (2015), untuk mengukur suatu produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator, antara lain sebagai berikut: 1) Kemampuan; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Mutu; 6) Efisiensi.

Perilaku Kerja

Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Luthans, 2015). Perilaku kerja pegawai tercermin melalui uraian pekerjaan yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2015). Definisi perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan di perusahaan (Newstrom, 2011).

Chen, et. al. (2020) menjelaskan bahwa indikator perilaku kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Kerja Ikhlas; 2) Kerja Mawas Diri; 3) Kerja Cerdas; 4) Kerja Keras; 5) Kerja Tuntas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang individu sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman, 2013). Jika individu termotivasi, individu tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya (Rivai dan Sagala, 2014). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2014).

Indikator di bagi menjadi tiga kebutuhan dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga kebutuhan ini diperkuat oleh McClelland yang telah dikembangkan oleh Hasibuan (2016), dimana indikator motivasinya adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan akan prestasi; 2) Kebutuhan akan afiliasi; 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Davis, 2014). Mondy dan Noe (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar, target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mondy dan Noe (2015), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Quantity of Work (kuantitas kerja); 2) Quality of Work (kualitas kerja); 3) Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan); 4) Creativeness (kreativitas); 5) operation (kerja sama); 6) Dependability (ketertanggung); 7) Initiative (inisiatif); 8) Personal Qualities (kualitas personal),

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Semakin baik produktivitas kerja tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga nantinya perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian Rohmat (2016) dengan judul "Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Hini Daiki Indonesia)" menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik produktivitas tenaga kerja maka kinerja keuangan akan semakin baik.

H1 : Diduga produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Uler Raya Indonesia

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Semakin baik perilaku kerja tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga nantinya perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian Berliana dan Arsanti (2018)

menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Hendayani (2020) menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Diduga perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Uler Raya Indonesia

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang individu sehingga ia terdorong untuk bekerja. Semakin baik motivasi kerja tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga nantinya perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian Berliana dan Arsanti (2018) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Hendayani (2020) menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Diduga perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Uler Raya Indonesia

C. METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Produktivitas Kerja (X1) adalah Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja diantaranya; komitmen kerja; memahami struktur dan desain pekerjaan; memiliki motivasi disiplin dan etos kerja; memiliki dukungan sumber daya; kebijakan perusahaan; perlakuan menyenangkan; praktik manajemen; budaya organisasi; latar belakang pekerja; komunikasi; kultur; persaingan.

Perilaku kerja (X2) adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan di perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja diantaranya; prinsip kerja; mawas diri; kerja cerdas; kerja keras; kerja tuntas. Motivasi kerja (X3) adalah Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang individu sehingga ia terdorong untuk bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja diantaranya; kreativitas; *sense of belonging*; kedudukan.

Kinerja karyawan (Y) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya; kuantitas kerja; kualitas kehidupan kerja; pengetahuan; kreativitas; kerjasama; ketergantungan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa *non-probability sampling* menggunakan teknik *sampling* jenuh. Penentuan *sampling* jenuh dengan jumlah 40 orang pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia.

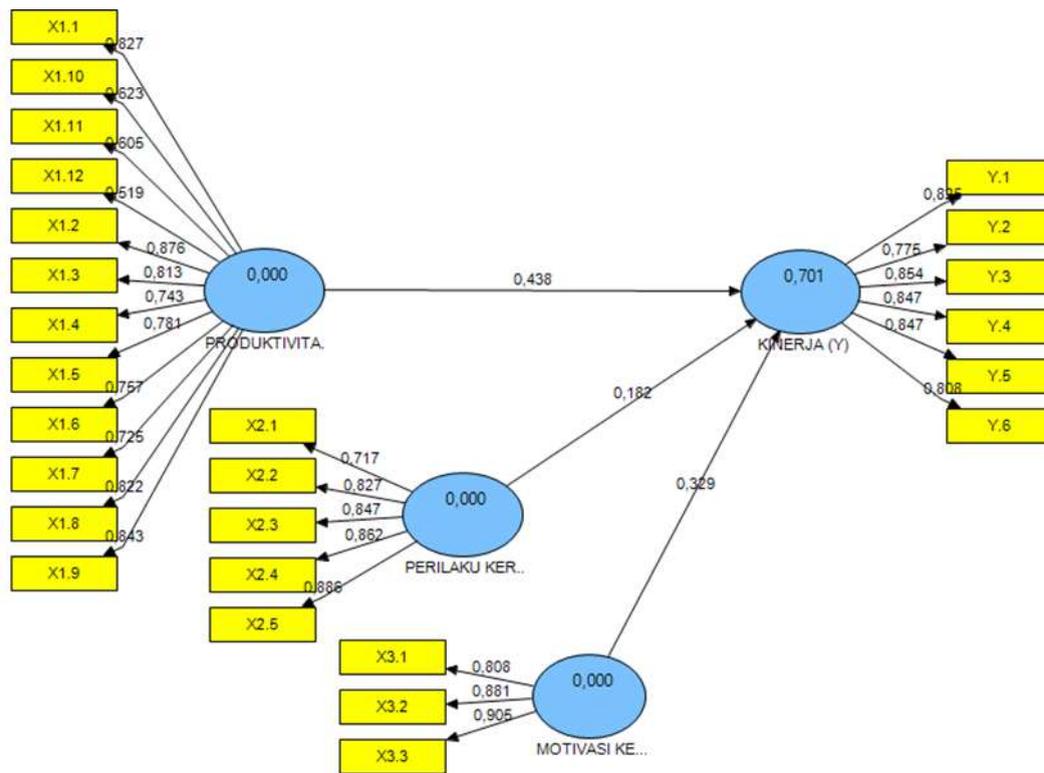
Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari karyawan,

dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. Uler Raya Indonesia dengan cara menyebarkan kuisioner. Sementara itu data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang langsung diberikan oleh HRGA Senior Manager.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square



Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja).

Tabel 2
Factor Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STER)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,827001	0,828038	0,020552	0,02052	40,238794

X1.2 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,875 792	0,876 711	0,014 561	0,0145 61	60,146993
X1.3 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,813 251	0,816 516	0,024 671	0,0246 71	32,963397
X1.4 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,742 951	0,752 663	0,040 368	0,0403 68	18,404396
X1.5 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,780 695	0,784 671	0,033 633	0,0336 33	23,212007
X1.6 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,756 803	0,760 778	0,028 268	0,0282 68	26,772642
X1.7 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,725 466	0,729 521	0,036 962	0,0369 62	19,627473
X1.8 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,822 279	0,822 565	0,024 829	0,0248 29	33,117167
X1.9 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,843 039	0,845 218	0,020 752	0,0207 52	40,625329
X1.10 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,622 512	0,618 184	0,049 670	0,0496 70	12,532949
X1.11 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,604 906	0,600 702	0,060 331	0,0603 31	10,026473
X1.12 <- PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,519 254	0,515 031	0,057 389	0,0573 89	9,047930
X2.1 <- PERILAKU KERJA (X2)	0,717 298	0,718 471	0,061 789	0,0617 89	11,608918
X2.2 <- PERILAKU KERJA (X2)	0,827 294	0,829 193	0,018 356	0,0183 56	45,068378
X2.3 <- PERILAKU KERJA (X2)	0,846 523	0,844 648	0,022 472	0,0224 72	37,669528
X2.4 <- PERILAKU KERJA (X2)	0,861 928	0,861 042	0,024 290	0,0242 90	35,484945
X2.5 <- PERILAKU KERJA (X2)	0,885 940	0,885 990	0,017 065	0,0170 65	51,914638
X3.1 <- MOTIVASI KERJA (X3)	0,807 977	0,807 625	0,032 814	0,0328 14	24,623149
X3.2 <- MOTIVASI KERJA (X3)	0,880 616	0,882 375	0,019 718	0,0197 18	44,660224
X3.3 <- MOTIVASI KERJA (X3)	0,904 584	0,905 479	0,015 014	0,0150 14	60,247948
Y.1 <- KINERJA (Y)	0,825 016	0,823 610	0,019 278	0,0192 78	42,795406
Y.2 <- KINERJA (Y)	0,775 467	0,776 468	0,028 387	0,0283 87	27,317660
Y.3 <- KINERJA (Y)	0,853 656	0,852 814	0,016 005	0,0160 05	53,337398

Y.4 <- KINERJA (Y)	0,847 369	0,851 566	0,025 114	0,0251 14	33,741283
Y.5 <- KINERJA (Y)	0,847 453	0,850 764	0,018 836	0,0188 36	44,990122
Y.6 <- KINERJA (Y)	0,807 652	0,812 382	0,020 797	0,0207 97	38,834430

(Sumber: *Output SmartPLS*, 2022)

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi. Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Produktivitas Kerja (X1), Perilaku Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik.

Tabel 3 Average variance extracted (AVE)

	AVE
KINERJA (Y)	0,683207
MOTIVASI KERJA (X3)	0,748861
PERILAKU KERJA (X2)	0,688669
PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,565229

(Sumber: *Output SmartPLS*, 2022)

Avarage Variance Extracted (AVE), yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagivariabellaten. Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Produktivitas Kerja (X1) sebesar 0,565229, variabel Perilaku Kerja (X2) sebesar 0,688669, variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,748861, dan Kinerja (Y) sebesar 0,683207, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Tabel 4 Composite Reliability

	Composite Reliability
KINERJA (Y)	0,928189
MOTIVASI KERJA (X3)	0,899249
PERILAKU KERJA (X2)	0,916702
PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	0,938644

(Sumber: *Output SmartPLS*, 2022)

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel variabel Produktivitas Kerja (X1) sebesar 0,938644, variabel Perilaku Kerja (X2) sebesar 0,916702, variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,899249, dan Kinerja (Y) sebesar 0,928189, keempat

variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 5 R-square

	R Square
KINERJA (Y)	0,701092
MOTIVASI KERJA (X3)	
PERILAKU KERJA (X2)	
PRODUKTIVITAS KERJA (X1)	

(Sumber: *Output SmartPLS*, 2022)

Nilai $R^2 = 0,701092$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja dengan varian sebesar 70,1%. Sedangkan sisannya sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja).

Tabel 6 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
PRODUKTIVITAS KERJA (X1) -> KINERJA (Y)	0,438189	0,443424	0,045060	9,724465	0,000
PERILAKU KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	0,182272	0,166868	0,084011	2,169617	0,032
MOTIVASI KERJA (X3) -> KINERJA (Y)	0,329176	0,341207	0,097508	3,375897	0,001

(Sumber: *Output SmartPLS*, 2022)

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olah data PLS menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari indikator produktivitas kerja yang memiliki nilai dominan adalah pemahaman struktur dan desain pekerjaan. Perusahaan dapat menjaga atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberi pemahaman struktur dan desain pekerjaan kepada karyawan sehingga para karyawan lebih paham mengenai tugas yang perlu dilakukan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2017) yang menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan jika ingin menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data PLS menunjukkan bahwa perilaku kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa perilaku kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari indikator perilaku kerja yang memiliki nilai dominan adalah kerja tuntas. Perusahaan dapat menjaga atau memperbaiki perilaku kerja karyawan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan memberi contoh perilaku kerja tuntas kepada karyawan sehingga para karyawan selalu mengerjakan tugasnya hingga benar-benar selesai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triemiaty, *et. al.* (2019) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan perilaku kerja karyawan jika ingin menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data PLS menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari indikator motivasi kerja yang memiliki nilai dominan adalah kedudukan dan kemampuan. Perusahaan dapat menjaga atau meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi motivasi mengenai kedudukan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai kedudukan tersebut kepada karyawan sehingga para karyawan selalu termotivasi untuk menjadi lebih baik dengan tujuan untuk naik ke kedudukan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elny (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

sehingga perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan jika ingin menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

E. PENU

TUP

Kesimp

ulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis PLS untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Uler Raya Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pertama, produktivitas kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Uler Raya Indonesia. Semakin baik produktivitas kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia; Kedua, perilaku kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Uler Raya Indonesia. Semakin baik perilaku kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia; Ketiga, motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Uler Raya Indonesia. Semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil dan beberapa

keterbatasan yang dikemukakan di atas, maka dapat diberikan saran yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, yaitu: Produktivitas kerja pada karyawan PT. Uler Raya Indonesia dapat lebih ditingkatkan lagi khususnya pada pemahaman struktur dan desain pekerjaan pada pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia. Perilaku kerja sangatlah berdampak penting dalam meningkatkan kinerja pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia. Jadi untuk PT. Uler Raya Indonesia diharapkan dapat memperhatikan perilaku kerja para karyawan khususnya pada perilaku kerja tuntas dalam bekerja sehingga kinerja bisa semakin baik. Motivasi kerja pada karyawan PT. Uler Raya Indonesia dapat lebih ditingkatkan lagi khususnya pada motivasi untuk mencapai kedudukan dan kemampuan tertentu. Oleh karena itu, PT. Uler Raya Indonesia dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat memicu timbulnya motivasi bagi karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, N 2019, *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan, Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Antasari Banjarmasin.
- Berliana, V & Arsanti, T A 2018, 'Analisis Pengaruh *Self-efficacy*, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja', *Jurnal Maskipreneur*, vol. 7, no. 2, hh. 149-161.
- Chen, H, Richard, O C, Boncoeur, O D & Ford, D L 2020, 'Work Engagement, Emotional

- Exhaustion, and Counterproductive Work Behavior', *Journal of Business Research*, vol.114, hh. 30-41.
- Davis, K 2014, *Human Resources Management* (5th Ed.), Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Dessler, G 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Ke-6), Jakarta: Index.
- Elny, S 2021, 'Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. ENZO Medan', *Wahana Inovasi*, vol. 10, no. 2, hh. 362-369.
- Fathoni, A 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Ke-2), Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M S P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendayani, R 2020, 'Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan)', *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, vol. 5, no.1, hh. 60-74.
- Himawan, B A 2021, Pengaruh Keterampilan Kerja, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bea Cukai Yogyakarta, *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Dharma Klaten
- Luthans, F 2015, *Organizational Behavior* (3th Ed.), Singapura: McGraw-Hill Book Co Singapore.
- Luthfi, R I, Susilo, H & Riza, MF 2014, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya', *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 13, no. 1, hh. 1-9.
- Mangkunegara, A P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R L & Jackson, J H 2015, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R W & Noe, R M 2015, *Human Resource Management* (10th Ed.), USA: Prentice Hall.
- Newstrom, JW 2011, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: McGraw-Hill Companies
- Rini, I P 2017, 'Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat', *Jurnal Infrastruktur*, vol. 3, no. 2, hh. 127-135.
- Rivai, V & Sagala, E J 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S P & Judge, T A 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat, S 2016, 'Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

(Studi Kasus Pada PT. Hini Daiki Indonesia)', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 6, hh.1-22.

Sujarwo, A & Wahjono 2017, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP Alfabank Semarang)', *INFOKAM*, vol. 13, no. 1, hh. 63-71.

Usman, H 2013, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, A J & Susilo, H 2018, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja: Studi pada Pegawai PT.

Ika Jaya Sahara Karya Malang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 60, no. 1, hh. 18-25.