

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 1 No 2 Tahun 2023

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 31- 01-2024 | Revisi: 20-02-2024 | Diterbitkan: 28-03-2024

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ALIH DAYA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL IV CABANG MAKASSAR NEW PORT

Johan Setyawan Yustianto¹, Yunus Handoko², Tin Agustina³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Setyawanjo18@gmail.com¹, yunushandoko@gmail.com², tienakarnawati@gmail.com³

Abstrak

Makassar New Port (MNP) yang merupakan Proyek Strategis Nasional (PSN) sangat penting dan dibutuhkan saat ini oleh Provinsi Sulawesi Selatan. Pasalnya Makassar New Port merupakan pelabuhan terbesar di Indonesia bagian timur. Adapun Fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Cabang Makassar New Port mengenai kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan anggota populasi sebanyak 224 karyawan dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel yang diperoleh sebesar 144 karyawan. Metode analisis yang digunakan metode regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, (2) Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, (4) Kedisiplinan,Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port.

Kata kunci : Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Makassar New Port (MNP) which is a National Strategic Project (PSN) is very important and needed at this time by the Province of South Sulawesi. The phenomenon related to the work productivity of outsourcing employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar New Port Branch regarding discipline, motivation and work environment. This study uses a quantitative approach using a population of 224 employees with sampling using the Slovin formula with a total sample of 144 Employees. The analytical method used is multiple

linear regression with hypothesis testing using the F test, t test and the coefficient of determination. The results of the study showed that (1) discipline had a positive and insignificant effect on the Work Productivity of Outsourced Employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar New Port Branch, (2) Motivation has a positive and significant effect on the Work Productivity of Outsourced Employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar New Port Branch, (3) Work Environment has a positive and significant effect on the Work Productivity of Outsourced Employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar New Port Branch, (4) Discipline, Motivation and Work Environment have a positive and significant effect on Work Productivity of Outsourced Employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar Branch New Port

Keywords: Discipline, Motivation, Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Di setiap Instansi maupun perusahaan dituntut untuk senantiasa mempersiapkan dirinya dalam menghadapi zaman perubahan yang serba cepat dan instan. Dengan demikian para pelaku usaha semakin persaingan semakin ketat dalam menjalankan bisnis dan usahanya maka dituntut memiliki strategi-strategi yang mampu bersaing. Dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya atau karyawannya.

Menurut Simamora (2004:110) dalam (Saleh and Utomo 2018) mengemukakan “bahwa produktivitas kerja seorang karyawan yaitu mampu memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal”. Menurut Simamora (2004:110) dalam (Saleh and Utomo 2018) “Dengan Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal”. Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60) dalam (Islam and Vol 2016) “produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, Kedisiplinan yang keras”. Kemudian dijelaskan juga bahwa “komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan Kedisiplinan”.

Menurut Nitisemito (1991: 199) dalam (Kerja 2013) “Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan Kedisiplinan agar mampu memberikan kesadaran kepada karyawan”. Menurut Rivai (2011) dalam (Abdulah 2020) “Kedisiplinan adalah salah satu cara yang dipergunakan para pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut (Sinambela, 2016) dalam (Suwanto 2019) menjelaskan bahwa “disiplin merupakan bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala aturan, prosedur, serta hadirnya kebijakan dlm menghasilkan kinerja yang baik”. “Dalam peningkatan kedisiplinan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya meskipun sulit untuk dipelihara dimana kekurang tahuhan seorang. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan tersebut dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya”.

Omollp & Oloko (2015) dalam (Rusmani, Indrawati, and Hidayat 2019) “Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi

dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup". Meurut (Flippo, 1995) dalam (Andika 2019)) Motivasi adalah "suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Kemudian mneurut Meurut (Flippo, 1995) dalam (Andika 2019)) "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". "Dalam motivasi terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti McClelland, Maslow, Herzberg dan McGregor. Salah seorang ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Maslow yang memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah Robbin (2002:55) dalam (Andika 2019) menjelaskan bahwa "motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual".

Menurut Hook 2011 dalam (Shafarila and Supardi 2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. . Faktor pemua yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic) antara lain:

"Prestasi yang di raih (achievement), Pengakuan orang lain (recognition), Tanggung jawab (responsibility), Peluang untuk maju (advancement), Kepuasan kerja itu sendiri (the work it self), Kemungkinan pengembangan karir (the possibility of growth)".

Menurut Nitisemito (2010) dalam (Dolonseda and Watung 2020) berpendapat bahwa: "lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi riri dalam menjalakan segala aktivitas atau tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mampu memberikan rasa aman dan kondusif dalam bekerja". Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Wuwungan, Taroreh, and Uhing 2017) "lingkungan kerja adalah: Semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

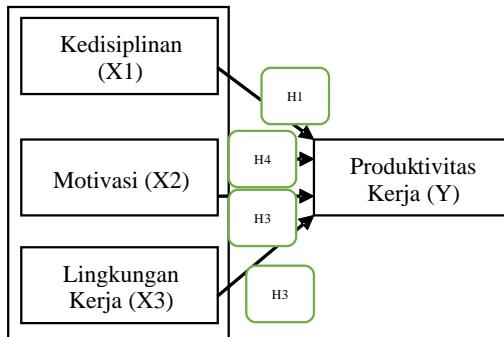
Menurut Sudarmayanti (1996) dalam (Rusminingsih 2015) "menjelaskan bahwa produktivitas mempunyai p[enegrftian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)". Menurut Sutrisno (2009 : 99) dalam (Efendi n.d.) "Produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)". Menurut Sutrisno (2009 : 99) dalam (Efendi n.d.) "Produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)". Menurut Sutrisno (2009 : 99) dalam (Efendi n.d.) "suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)".

Menurut Simamora (2004:112) yang dikutip oleh (Saleh and Utomo 2018) adapun indikator-idnaktor produktivitas kerja adalah : "Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sikap kooperatif". Produktivitas Sumber Daya Manusia ini akan di peroleh jika mampu melibatkan dalam menyesuaikan keininnan karyawan dalam bekerja dengan memperoleh rasa aman, adil dan bergairah dalam bekerja. Fenomena-fenoma yang telah dijelaskan diatas yang menyebabkan sehingga target produktivitas Program Kerja Manajemen (PKM) dalam pemenuhan target kontainer pada Makassar New Port (MNP) tidak dapat tercapai.

Berdasarkan dari hasil yang telah di uraikan diatas yang telah diuraikan pada latar belakang, maka adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, 2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, 3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT.

Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, 4. Apakah Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port.

METODE PENELITIAN DAN KERANGKA KONSEP



Gambar 3.2 Kerangka Pikir

Adapun poplasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tenaga alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port di Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 224 orang. Sedangkan penetuan sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 0,5% diperoleh sampel sebesar 144 orang karyawan

Kalkulator Statistik (Rumus Slovin)

- RUMUS SAMPEL SLOVIN

- Jumlah Populasi (N) *
- Toleransi Eror (e) *
- Jumlah Sampel (n)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dari keseluruhan data yang telah di sebar sebanyak 144 karyawan pada Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, dengan jangka waktu penelitian selama 1 bulan dengan menyebar kuisioner dengan menggunakan google form dari hasil data yang masuk tingkat pengembalian 100 persen.

1. Uji Validitas

Dari hasil dinyatakan valid karena nilai yang di hasilkan pearson correlation > 0.30

2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Kriteria/Ketentuan	Keterangan
Kedisiplinan	,792	>0,60	Realibel
Motivasi	,854	>0,60	Realibel
Lingkungan Kerja	,833	>0,60	Realibel
Produktivitas Kerja	,850	>0,60	Realibel

Dari uji realibilitas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan realibel sehingga dapat di lanjutkan ke pengujian hipotesis

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	,0000000 3,05783270
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,097 ,071 -,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,167
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, maka sesuai dengan teknik pengambilan keputusan pada uji normalitas nilai Asymp Sig. > 0.05 , dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp sig. $0,131 > 0.05$ sehingga dapat di simpulkan semua sampel pada yang ada terdistribusi dengan normal .

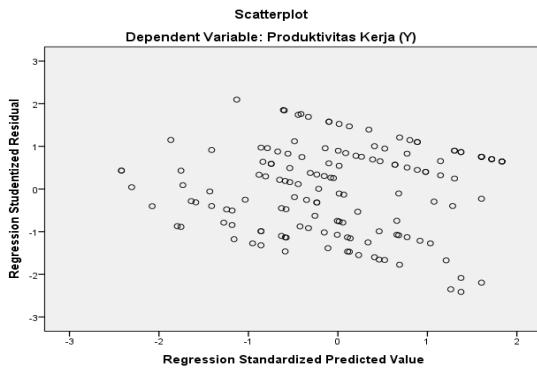
2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,356	5,200		3,146	,002		
Kedisiplinan (X1)	,170	,103	,132	1,649	,101	,895	1,118
Motivasi (X2)	,171	,084	,172	2,029	,044	,803	1,246
Lingkungan Kerja (X3)	,310	,085	,295	3,652	,000	,886	1,129

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perolehan nilai yang dihasilkan pada ketiga variabel diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

3. Uji Heteroskedastisitas



Pada hasil menujukakkan bahwa; “uji heteroskedastisitas menujukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan pada gambar tidak berkumpul melainkan menyebar diatas maupun di bawah angka 0 (nol), kemudian dapat terlihat bahwa penyebaran titik yang ada pada data tidak terdapat pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan yang terakhir penyebaran Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas”.

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

dalam menentukan persamaan dalam uji analisis ini pada varaiabel kedisiplinan, motivasi dan variabel lingkungan kerja maka dapat di lihat :

Tabel 5.18

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,356	5,200		3,146	,002
Kedisiplinan (X1)	,170	,103	,132	1,649	,101
Motivasi (X2)	,171	,084	,172	2,029	,044
Lingkungan Kerja (X3)	,310	,085	,295	3,652	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan dari pengujian pada persamaan hasil analisis regresi linier berganda bertujuan dalam mengetahui pengaruh tingkat akurasi dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen .

Adapun cara menginterpretasikan persamaan dari hasil uji koefesien di atas adalah sebagai berikut :

1.Nilai konstanta sebesar 16,356 artinya jika kedisiplinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) jika nilai nya adalah 0, maka hasil nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) 16,356 .

2.Pada koefesien regresi variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,170 artinya jika pada variabel bebas lain nilainya tetap dan kedisiplinan (X1) akan mengalami kenaikan 1% maka nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y) maka akan mengalami kenaikan 0,170 atau 17 % dan koefesien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kedisiplinan

(X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ,maka akan semakin tinggi nilai kedisiplinan (X1) maka akan semakin tinggi nilai produktivitas kerja (Y) .

“3.Koefesien regresi pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,171 berarti jika variabel bebas yang lain tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1%,maka nilai produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,171 atau 17,1% dan koefesien bertanda positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi (X2) dengan variabel produktivitas kerja ,semakin naik nilai motivasi (X2) maka semakin meningkat nilai produktivitas kerja (Y)”.

4.Selanjutnya pada koefesien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,310 artinya jika pada variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X3) akan mengalami kenaikan 1% maka nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y) maka akan mengalami kenaikan 0,310 atau 31 % dan koefesien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ,maka akan semakin tinggi nilai lingkungan kerja (X3) maka akan semakin tinggi nilai produktivitas kerja (Y) .

Pada hasil uji dijelaskan maka dapat dilihat bahwa variable lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan di antara variabel kedisiplinan dan motivasi

Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16,356	5,200		3,146	,002
Kedisiplinan (X1)	,170	,103	,132	1,649	,101
Motivasi (X2)	,171	,084	,172	2,029	,044
Lingkungan Kerja (X3)	,310	,085	,295	3,652	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

1. Uji t (Parsial)

a.Uji T Variabel Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja

Uji t parsial kedisiplinan (X1) adalah nilai signifikansi (Sig.) variabel kedisiplinan adalah $0,101 > 0,05$ dari output yang di dapatkan dapat disimpulkan bahwa H_0 atau hipotesis pertama di tolak, berarti tidak signifikan variabel kedisiplinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun hasil output dari t hitung dengan t tabel adalah t hitung kedisiplinan (X1) sebesar = 1,649 sedangkan t tabel sebesar = 1,655 artinya $t_{hitung} = 1,649 < t_{tabel} = 1,655$ dari hasil yang di dapatkan sesuai dengan pedoman dalam pengambilan keputusan adalah bahwa kedisiplinan (x1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga hipotesis pertama di tolak.

b.Uji T Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel koefesien yang telah dihasilkan dari uji t parsial pada variabel motivasi (X2) adalah nilai signifikansi (Sig.) variabel motivasi adalah $0,044 < 0,05$ maka hasil atau output yang di dapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di terima, berarti signifikan variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun hasil output dari t hitung dengan t tabel adalah t hitung motivasi (X2) sebesar = 2,029 sedangkan t tabel sebesar = 1,655 artinya $t_{hitung} = 2,029 > t_{tabel} = 1,655$ dari hasil yang di dapatkan sesuai dengan

pedoman dalam pengambilan keputusan adalah bahwa motivasi (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga hipotesis kedua di terima.

c..Uji T Variabel Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel koefesien yang telah di hasilkan dari uji t parsial pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja adalah $0,000 < \text{probabilitas} 0,05$ Adapun hasil output dari t hitung dengan t tabel adalah t hitung lingkungan kerja (X3) sebesar = 3,652 sedangkan t tabel sebesar = 1,655 artinya $t \text{ hitung } 3,652 > t \text{ tabel } 1,655$. maka hasil atau output yang di dapatkan dapat di simpulkan bahwa hipotesis ketiga di terima, dari hasil yang di dapatkan sesuai dengan pedoman dalam pengambilan keputusan adalah “bahwa lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sehingga hipotesis ketiga di terima”.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317,457	3	105,819	11,080	.000 ^b
Residual	1337,099	140	9,551		
Total	1654,556	143			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan maka dari hasil output uji ANOVA bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ sedangkan Output hasil uji berdasarkan perbandingan uji F hitung dengan F tabel menunjukkan bahwa f hitung $11,080 > 2,67$ f tabel dari nilai yang di hasilkan maka dapat ambil kesimpulan bahwa variabel berarti bahwa “variabel kedisiplinan (X1), Variabel Motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) atau hipotesis keempat di terima”.

3. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	,192	,175	3,090

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pada model Summery nilai R square = 0,192 dari hasil nilai R square adalah merupakan hasil dari $0,438 \times 0,438$ dengan hasil 0,192 jadi angka koefesien determinasi R-square dapat di artikan “bahwa variabel kedisiplinan (X1), motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 19,2%.”. Jadi di luar dari hasil uji determinasi tersebut adalah sisanya $(100-19,2) = 80,8\%$.berdasarkan rumus nilai koefesien determinasi berada di angkan 0 – 1 dan tingkat error dari uji simultan adaalah $1 - 0,192 = 0,808$ dari hasil tersebut di peroleh angka kisaran 0 – 1,dapat di simpulkan “kontribusi variabel kedisiplinan (X1), motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) cukup kuat”.

PEMBAHASAN

1.Pengaruh Variabel Kedisiplinan Terhadap Variabel produktivitas kerja

Pada regresi linier berganda nilai B (beta)= 0,170 dan itu bertanda positif yang berarti variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. akan tetapi dari hasil uji t (parsial) nilai Sig. hitung > dari alpha kesalahan 0,05 yang berarti variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 di tolak. Makna dari hasil yang dicapai menyebutkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai dari variabel kedisiplinan tersebut memiliki pengaruh atau dampak terhadap kenaikan variabel produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan. Dari penelitian tersebut berbeda lakukan oleh Masnun Fitriani (2020) dengan judul penelitian “Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja,dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir” hasil ini menjelaskan bahwa “kedisiplinan mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

2.Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel produktivitas kerja

Pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port. Hasil uji t student (*parsial*) disebutkan bahwa berdasarkan nilai $\text{Sig. hitung} < 0,05$ dan perbandingan $\text{hitung} > \text{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port . Dari hasil ini disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Makna dari H2 diterima adalah bilamana terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 maka dengan sendirinya akan berdampak atau berpengaruh secara nyata atau *signifikan* terhadap kenaikan *produktivitas kerja* Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port.. semakin tinggi *motivasi* maka peningkatan produktivitas kerja karyawan pula akan semakin naik, demikian pula sebaliknya jika *motivasi* karyawan menurun maka akan menurunkan pula produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port. Pada penelitian yang frelevan oleh Ni Putu Cindyana dan Claudia Santoni1 I Wayan Suana (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung, hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signisfiakan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel produktivitas kerja

Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai pada kolom B (beta) bertanda positif dan pada uji hipotesis yang ketiga. produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port. Pada pengujian secara *parsial* disebutkan bahwa berdasarkan nilai $\text{Sig. hitung} < 0,05$ dan perbandingan $\text{hitung} > \text{tabel}$ maka dapat disimpulkan “bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port”. Kesimpulannya bahwa Hipotesis ketiga (diterima)

dan Ho (ditolak). Makna dari hipotesis ketiga diterima adalah “bilamana terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 maka dengan sendirinya akan berdampak atau berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kenaikan produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “semakin tinggi lingkungan kerja maka peningkatan produktivitas kerja karyawan pula akan semakin naik, demikian pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak bagus maka akan menurunkan pula produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port”.

4. Pengaruh Variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel produktivitas kerja

Pengaruh variabel kedisiplinan variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port. Pada hasil pengolahan secara simultan disebutkan bahwa berdasarkan nilai $Sig.hitung < 0,05$ dan perbandingan $hitung > ttable$ maka dapat disimpulkan bahwa “kedisiplinan variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port”. Ksempulan H4 diterima. Makna dari hipotesis keempat diterima adalah bilamana terjadi kenaikan secara bersama-sama maka dengan akan berdampak atau berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kenaikan produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, semakin baik variabel independen maka akan semakin mengalami peningkatan produktivitas kerja karyawan, jika kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak bagus maka akan menurunkan pula produktivitas Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port.

Selanjutnya untuk mengatahui besarnya sumbangsih variabel *independen* terhadap variabel *dependen* melalui pengujian determinasi (R^2), dengan melihat nilai yang dihasilkan berada diangka antara 1-0 yang membuktikan bahwa variabel *independen* cukup kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port

Dari hasil pengujian tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh (2018) dengan judul penelitian; “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. di PT. Inko Java, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan”.

KESIMPULAN

1. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, hal ini dapat diterangkan bahwa kedisiplinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan *produktivitas kerja karyawan*.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, hal tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port .

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, hal tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port .
4. Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port .

SARAN-SARAN

1. Kedisiplinan adalah “merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang menunjukkan ketakutan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan instansi atau organisasi dan normal sosial yang berlaku”. bagi Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port, hal ini masih kurang di perhatikan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih tegas dalam memberikan punishment bagi tenaga kerja yang sudah berulang kali melakukan tindakan indisipliner, bagi pihak perusahaan tindakan tidak disiplin butuh perlakuan khusus dengan cara membangun komunikasi dua arah, memberikan pengertian mengenai visi misi perusahaan atau menepatkan karyawan posisi sesuai dengan porsinya.
2. Motivasi adalah “merupakan kunci dari suksesnya sebuah organisasi untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi akan memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan”.. Bagi Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port pencapaian sudah cukup baik dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi dengan cara memberikan reward bagi tenaga kerja yang berprestasi.
3. Bagi Tenaga Kerja Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar New Port lingkungan kerja sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi dengan menjaga kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif membangun suasana kerja yang positif antara sesama pekerja.
4. sebagai saran yang terakhir,bagi para calon peneliti yang akan mengambil penelitian yang sama di sarankan untuk bisa melanjutkan dan menambah variabel bebas yang menjadi faktor atau variabel yang lain dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Budiman. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(1): 40–55.
- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 1689–99.
- Dolonseda, Herman Philips, and Sjeddie R Watung. 2020. “Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis* 1(2): 289. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/27/24>.

- Efendi, Joni. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Xyz Joni Efendi."
- Islam, Jurnal Hukum, and Bisnis Vol. 2016. "Dibandingkan Dengan F." 2(2): 104–13.
- Kerja, Budaya. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9(2): 191–200.
- Rusmani, Mei Indrawati, and Hidayat. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di SMKN 2 Bojonegoro." *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)* 3(5): 708–22.
- Rusminingsih, Diah. 2015. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang." *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* 6(1): 22–40.
<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/36>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.
- Shafarila, Asri Wahyuni, and Endang Supardi. 2017. "Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2(2): 18.
- Suwanto, Suwanto. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 16.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 298–307.