

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan besar ingin menghasilkan output yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, tujuan tersebut pada umumnya agar terciptanya kepuasan konsumen serta mendapatkan laba yang optimal. Diperlukan tenaga kerja yang terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi karena tenaga kerja yang terampil merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan serta faktor pendukung utama dalam sebuah proses produksi dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi karyawan, penentuan upah, cuti dan kesejahteraan pekerja. Perusahaan wajib memperhatikan prasarana, upah, dan cuti karena dapat mempengaruhi motivasi pekerja.

Menurut Rivai (2004 : 455-456) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai

yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Lebih lanjut, Menurut Indrajaya dan Adnyani (2013) Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, pendidikan, komitmen organisasional, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi (motivasi), beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Menurut Husain Umar (2003) produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Melihat dari definisi tersebut, sebuah perusahaan sepatutnya menjaga mutu kehidupan para karyawan yang dimilikinya dengan memberikan beberapa pelayanan atau pegangan jaminan terhadap motivasi dan lingkungan karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya.

PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare adalah Subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero), BUMN yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Perusahaan berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya

program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan Pemerintah untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

Menurut (Siregar M.K. 2023) PT Pelindo Multi Terminal merupakan anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, seperti curah air, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya, yang berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021 dan berkantor pusat di Medan. Mengusung tagline Indonesia Connectivity Champion, Pelindo Multi Terminal berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia.

Dalam mengelola kepelabuhanan di Indonesia, sebelum Pelindo Multi Terminal diresmikan telah dibentuk 4 Pelindo yang terbagi berdasarkan wilayah yang berbeda, seperti Pelindo I mengelola pelabuhan di provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatra Utara, Riau, dan Kepulauan Riau yang ditetapkan berdasarkan Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 Provinsi yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatra Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat yang dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero didirikan

berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH PAREPARE”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Pelindo multiterminal branch Parepare.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Pelindo multiterminal branch Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan konseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan di bidang operasi Pelabuhan.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya berkaitan dengan manfaat Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan
 - b. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber rujukan oleh PT. Pelindo Indonesia terutama PT, Pelindo Multiterminal Branch Parepare sebagai

tambahan data dari Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja Perusahaan terhadap produktivitas karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suharyanto dan Hadna (2005:13) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dari manajemen umum yang meliputi segi-segi Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan, atas Pengadaan, Pengembangan, Pemberian Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “Manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting dalam mengelola semua komponen yang ada, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Untuk itu sumber daya manusia juga seharusnya dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan dan kemampuan perusahaan, karena seperti

yang kita ketahui, SDM merupakan *assets* penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya menurut Mangkunegara (2002:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2010:5) “*Human Resource management is the policies and practices involved in carrying screening, training, rewarding, and appraising.*” (artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian).

Sedangkan menurut Hani Handoko (2000:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu menyediakan SDM yang memiliki kemampuan kompetible dan kompetitif bagi perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai secara optimal.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu dalam mencapai tujuan dan kinerja yang baik di tempat kerja. Tahun 1943 Abraham Maslow seorang psikolog yang mengembangkan teori Hierarchy of Needs atau Hierarki Kebutuhan. Menurut Maslow, motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan dasar individu yang terbagi dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Robbert, *et al.*, (2014) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Lebih lanjut menurut Wibowo (2014) Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Olyvia (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Lebih lanjut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Baldoni (Wibowo : 2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan exemplify, communicate dan chalange.

a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.

b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach dan recognize.

a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya

b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.

3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.

b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Indikator yang mempengaruhi motivasi menurut Windi dan Gunasti (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- Pembayaran gaji Imbalan jasa atau uang yang dibayarkan kepada seseorang pada waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.
- Keamanan kerja Kondisi dimana seseorang merasa dirinya aman terhindar dari gangguan kerja dalam melakukan pekerjaannya.
- Hubungan sesama kerja Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.
- Penghargaan atau pujian Usaha menumbuhkan perasaan seseorang diterima (diakui) dilingkungan kerja.

Lebih lanjut, Menurut Sastrohadiwiryo (2013:268) Adapun indikator Motivasi Kerja yaitu :

- a) Kinerja
- b) Penghargaan
- c) Tantangan dan tanggung jawab
- d) Pengembangan
- e) Keterlibatan dan kesempatan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana

pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktivitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktivitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah.

Sedangkan menurut Anggi (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para karyawan

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Nitisemito Anggi (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan,

getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Anggi (2015) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- **Pencahayaan:** yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
- **Suhu Udara:** tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- **Kebisingan:** lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- **Dekorasi/Tata Ruang :** yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

4. Produktivitas.

a. Faktor-faktor Produktivitas

Faktor kendala yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru setelah beberapa bulan pertama. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang lumrah. Hal ini malah akan bermanfaat jika itu terjadi diantara karyawan baru yang

merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaan tidak tepat untuk mereka. Dengan demikian perusahaan akan segera mencari jalan keluar yang terbaik, mulai dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan baru (Mangkuprawira, 2004:160). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah (Bambang Tri, 1996:283):

1) Manusia

Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, jenis kelamin.

2) Modal

Faktor modal meliputi aspek modal tetap, teknologi, dan bahan baku

3) Metode (Proses)

Faktor metode meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

4) Produksi

Faktor produksi meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

5) Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi meliputi organisasi dan perencanaan, personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja, dan sistem insentif

6) Lingkungan Negara

Faktor lingkungan Negara meliputi struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang dan lain-lain.

7) Lingkungan Internasional

Faktor lingkungan internasional meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

8) Umpan Balik

Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Agar seorang tenaga kerja dapat terjamin keadaan dan lingkungan dan produktivitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor berikut (Depkes, 2004:173):

1) Beban Kerja

Beban kerja adalah beban fisik maupun beban nonfisik yang ditanggung oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan maupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya pada suatu tempat kerja dalam waktu tertentu.

Produktivitas menurut Husein Umar (2004:09) adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas berkaitan erat dengan sistem produksi yaitu sistem di mana faktor-faktor semacam tenaga kerja, modal berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik, dikelola dalam cara yang terorganisasi untuk mewujudkan produksi yang efektif dan efisien. Menurut Marvin E Mundel, yang dipublikir oleh *The Asian Productivity Organization* (APO) produktivitas didefenisikan sebagai berikut:

“Produktivitas adalah rasio keluaran yang menghasilkan untuk penggunaan di luar organisasi, yang memperbolehkan untuk berbagai macam produk dibagi oleh sumber-sumber yang

digunakan, semuanya dibagi oleh suatu yang sama dari periode dasar”.

Menurut Paul Mali definisi produktivitas adalah sebagai berikut: “Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa hemat sumber daya yang digunakan di dalam organisasi untuk memperoleh sekumpulan hasil”.

Proses produksi dinyatakan sebagai serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mengolah atau mengubah sekumpulan input menjadi sejumlah output yang memiliki nilai tambah. Produktivitas diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran dan masukan. Rasio output dengan input dapat dipakai untuk menghampiri usaha yang dilakukan oleh manusia, dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Husein Umar, 2009:10).

Menurut Husein Umar (Riset SDM dalam Organisasi, 2005:10) efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin

besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Apabila kedua faktor tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadi peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

Adapun indikator Produktivitas Kerja menurut Simamora (2004:112) yaitu :

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan
- Sikap Kooperatif, meliputi sikap terhadap organisasi, pimpinan, karyawan lain dan kerja sama.

b. Konsep Produktivitas

Menurut Mali (1978) istilah produktivitas sering kali disamakan dengan istilah “produksi”. Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah salah satu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masuk dalam

menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Masalah produktivitas tidak hanya memperhatikan hasil, tetapi bagaimana menggunakan sumber daya sehemat mungkin (efisiensi). Oleh karena itu peningkatan produktivitas tidak selalu diakibatkan oleh peningkatan produktivitas tidak selalu diakibatkan oleh peningkatan hasil, bahkan dalam kasus tertentu bisa terjadi dimana hasilnya meningkat tetapi produktivitasnya menurun.

Menurut J.Ravianto, (1985:19) konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) persatuan waktu. Indikator produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

- Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) tetap.
- Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) naik.
- Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) tetap, *output* (O), naik.
- Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) naik, *output* (O) naik tetapi jumlah kenaikan *output* lebih besar daripada kenaikan *input*.
- Produktivitas (P) naik apabila *input* (I) turun, *output* (O) turun tetapi jumlah penurunan *input* lebih kecil daripada turunnya *output*.

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Menurut Putti (1989:345) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya.

Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efesiensi dan efektifitas kerja secara total. Prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efesien dalam menggunakan sumber daya. Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas adalah sebagai berikut:

1) Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio *output/input* merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (*input*). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.

2) Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara

kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya.

3) Kualitas

Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio *output/input*, namun jelas bahwa kualitas *input* dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas *output*. Keterkaitan antara motivasi dan lingkungan Kerja dengan Produktivitas

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pelindo multiterminal Branch Parepare, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Endang tirtana tahun 2021 dengan variabel X1: Motivasi kerja, X2: Lingkungan Kerja, dan Y: Produktivitas Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dan program SPSS v.17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan PT Ciomas Adi satwa.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wendi Liana tahun 2020 dengan variabel X: Motivasi kerja, dan Y: Produktivitas Karyawan. Metode

yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara. Hasil yang diperoleh bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan..

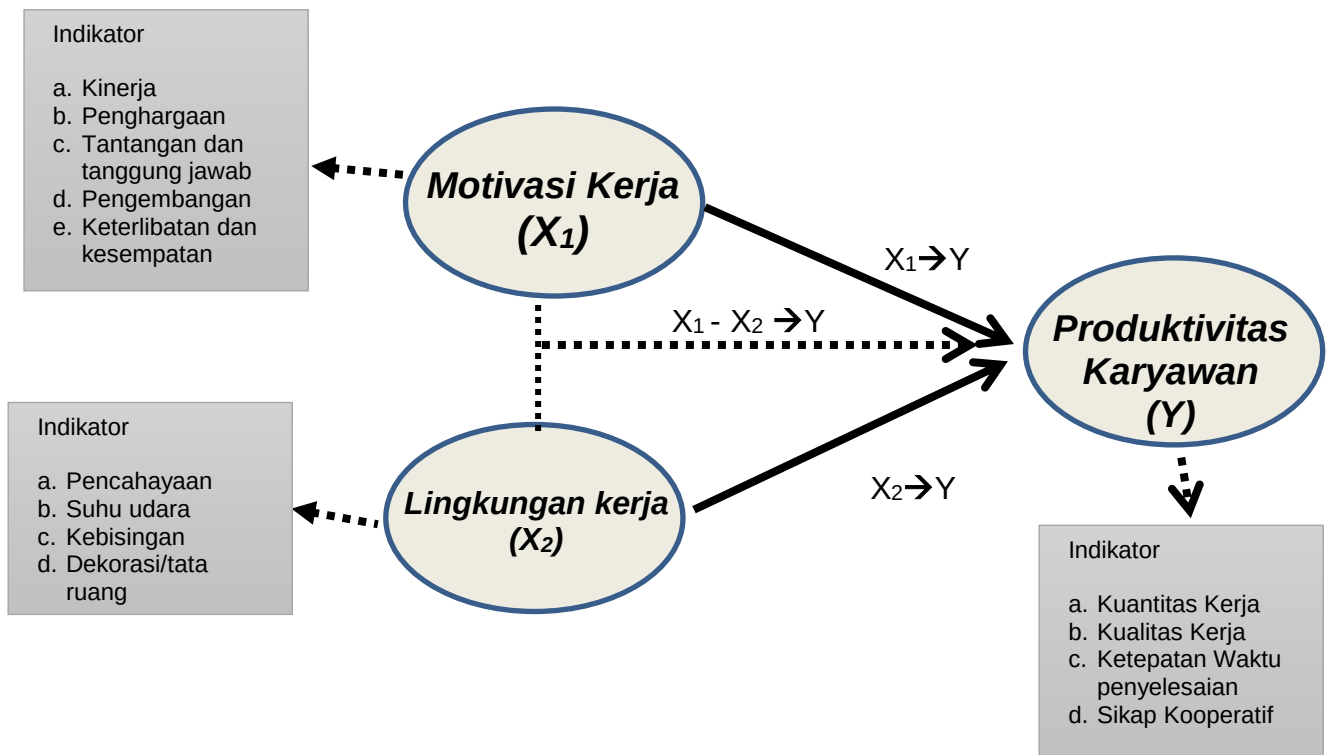
3. Penelitian yang dilakukan oleh Deni Spartan tahun 2021 dengan variabel X1: Motivasi kerja, X2: Lingkungan Kerja, dan Y: Produktivitas Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan Uji F. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas. dan dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 10.01 Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar..
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani tahun 2022 dengan variabel X1: Lingkungan kerja, X2: motivasi Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif korelasional. hasil penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan, Parashakti & Dewi Noviyanti tahun 2021 dengan variabel X1: Motivasi kerja, X2:

Lingkungan Kerja, X3: Pelatihan Kerja dan Y: Produktivitas Karyawan. Dengan hasil penelitian Motivasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi motivasi tidak atau belum berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

C. Kerangka Konseptual

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam Kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan

- $X_1 \rightarrow Y$: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare
- $X_2 \rightarrow Y$: Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare.
- $X_1, X_2 \rightarrow Y$: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat Dugaan Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
2. Terdapat Dugaan Pengaruh secara Parsial lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
3. Terdapat Dugaan Pengaruh Motivasi kerja & lingkungan kerja secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Sukandarrumidi (2018) adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru..

Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah **PT.**

Pelindo Multiterminal Branch Parepare.

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama 2 (dua) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisisioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Data secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari fakta yang bisa berbentuk angka, simbol, maupun tulisan yang diperoleh melalui proses pengamatan subjek penelitian dan bisa dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, dimana sumbernya dapat diperoleh dari manapun yang terpercaya. (Arikunto, 2020). Adapun jenis data yang digunakan terdiri dari :

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data berdasarkan sifatnya menurut Abubakar (2021) dapat dibagi menjadi 2 (Dua) yakni :

a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kuesioner atau data berupa angka yang dapat distatistikkan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

b. Data Kualitatif

Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti tidak dapat digunakan pada analisis statistik.

2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Jenis data berdasarkan sumbernya menurut Arikunto (2020) adalah subyek dimana data diperoleh, sebab jika sumber data tidak tepat akan dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sesuai dengan jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi :

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2020) adalah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan mekanisme survey dengan menyebarkan kuisisioner sesuai dengan sampel yang diperoleh dari populasi.

b. Data Skunder

Data Skunder menurut Sugiyono (2020) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakuka pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan Pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT Pelindo multiterminal Branch Parepare.

2. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Penyebaran penyebaran angket atau kuisisioner menurut Nazir (2018) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Skala likert juga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari responden tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya fenomena disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan dari indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan instrument Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin

positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitan. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

4. Studi Lapangan (*Field research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara datang langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian, untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat ukur penelitian ini. Koesioner tersebut berisi daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden secara langsung untuk kemudian dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Karyawan PT Pelindo Multiterminal Branch Parepare, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Karyawan Tetap sebanyak

2. Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui metode Simple Random Sampling (Sugiyono 2020).

3. Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sehingga dengan melihat jumlah populasi sebanyak 47 Orang, maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Moh. Nazir (2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyona, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Adapun jumlah populasinya 47 karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

F. Definisi Operasional

a. Defenisi Operasional

Variabel penelitian pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel yaitu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan variabel independen sebagai berikut : Motivasi kerja (variabel independen/bebas), Lingkungan kerja (variabel independen/bebas), dan Produktivitas Karyawan (variabel terikat).

b. Pengukuran variabel

Pengukuran Variabel menggunakan Instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah uji validasi dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu di lakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan realiable, maka untuk itu, saya juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghazali dalam tulisan Dyah Ayu Anisha P., 2012:38). Lebih lanjut menurut (Abuzar Asra dan Slamet Sutomo, 2014) Uji Validitas yaitu untuk mengukur apakah data kuisisioner yang diperoleh dari responden valid atau tidak, atau dengan kata lain suatu instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang valid, apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Misalnya dalam mengukur Motivasi karyawan diukur dalam lima pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel motivasi kerja jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam koesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan rumus teknik korelasi *product moment* (Husein Umar dalam tulisan Dyah Ayu Anisha P., 2012:38):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

Uji validasi dapat dilakukan dengan korelasi antara skor masing-masing item dalam koesioner dengan total skor yang ingin diukur. Setelah diketahui hasil dari perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel *r product moment* dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{xy} \text{ hitung} \geq r_{\text{tabel}}$, maka valid

Jika $r_{xy} \text{ hitung} \leq r_{\text{tabel}}$, maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghozali dalam tulisan Dyah Ayu, 2012:39). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari *cronbach alpha*:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right) \quad \text{dan} \quad \sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_b^2 = varian total

N = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih

Dalam penelitian ini misalnya variabel motivasi kerja diukur dalam lima pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel motivasi kerja jawaban responden dikatakan *reliable* jika masing-masing

pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $>0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $<0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsisten internal reliabilitasnya

G. Teknik Analisis Data

Yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu:

1. Analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010:277), yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = produktivitas karyawan (variabel dependen/terikat)

X_1 = motivasi kerja (variabel independen/bebas)

X_2 = Lingkungan kerja (variabel independen/bebas)

α = nilai konstan atau tetap, yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 , dan X_2 sama dengan nol

b_1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan

e = standar error.

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dengan melihat besarnya koefisien secara bersama-sama terhadap variabel terkait dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi dependen, begitupun jika tingkat signifikansinya $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika tingkat signifikansinya $> (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_1 di terima atau secara keseluruhan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima atau bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. Pelindo Multiterminal.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah perusahaan BUMN Non-Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham mewakili Negara Republik Indonesia. Pada tanggal 1 Oktober 2021, secara legal PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) digabungkan ke dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2021. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) bertindak sebagai surviving entity (perusahaan yang bertahan). Kemudian berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan Nama, Perubahan Anggaran Dasar dan Logo Perusahaan, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berganti nama menjadi “PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau disingkat Pelindo”.

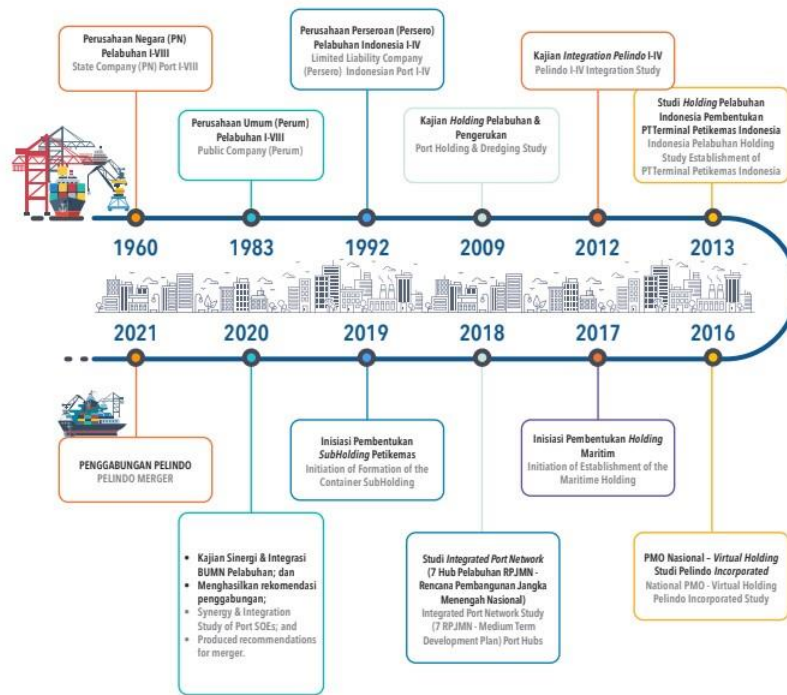
Perjalanan Penggabungan Pelindo sebelumnya telah lama diwacanakan. Dimulai pada tahun 2009, dilakukan penyusunan Kajian Holding Pelabuhan dan Pengerukan. Kemudian disusul pada tahun 2012 telah disusun Kajian Integrasi Pelindo I, II, III, dan IV. Selanjutnya pada tahun 2013, telah disusun juga studi Holding Pelabuhan Indonesia dan pembentukan PT Terminal Petikemas Indonesia. Pada tahun 2016, dibentuk PMO Nasional dan dilanjutkan dengan penyusunan studi Pelindo Incorporated, yang saat itu bermaksud untuk

menyatukan Anak Perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia I, II, III dan IV (Persero) yang memiliki bidang usaha sejenis. Selanjutnya, pada tahun 2017 dilaksanakan inisiasi Pembentukan Holding Maritim dan pada tahun 2018 dilaksanakan studi Integrated Port Network yang mengidentifikasi 7 (tujuh) Hub Pelabuhan RJPMN, hingga pada tahun 2019 dilaksanakan inisiasi Pembentukan Subholding Petikemas.

Perkembangan berikutnya adalah terbentuknya Tim Percepatan Peningkatan Sinergi dan Integrasi Badan Usaha Milik Negara dalam Layanan Pelabuhan oleh Kementerian BUMN pada bulan Desember 2019 yang tertuang dalam Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. SK-311/MBU/12/2019, sebagai bagian dari program strategis pemerintah untuk meningkatkan konektivitas perdagangan yang dapat berkontribusi menurunkan biaya logistik nasional. Keputusan ini kemudian terus diperbarui dalam Keputusan Menteri BUMN No. SK-83/MBU/Wk2/11/2020 tanggal 13 November 2020 dan Keputusan Menteri BUMN No. SK-33/MBU/Wk2/03/2021 tanggal 29 Maret 2021. Kementerian BUMN berinisiatif untuk menjalankan proses konsolidasi BUMN dalam Layanan Kepelabuhanan agar penataannya tidak berdasarkan wilayah dan memberikan kapasitas maksimal dalam konektivitas maritim dan konektivitas dengan kawasan strategis yang terkait di seluruh Indonesia. Dengan demikian, BUMN dalam layanan pelabuhan dapat menjadi lebih efisien dalam operasional dan investasi, tercipta jaringan transportasi laut yang optimal, serta dapat memberikan pelayanan yang prima dengan didukung oleh infrastruktur kepelabuhanan yang standar dan memadai. Hal ini diwujudkan melalui penyusunan Kajian Sinergi dan Integrasi BUMN Pelabuhan yang menghasilkan output berupa desain penggabungan keempat Pelindo pada tahun 2020.

Adapun sejarah perjalanan dari PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4. 1 Sejarah Perjalanan PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare



Sumber : Profil PT. Pelindo Multiterminal

B. Layanan PT. Pelindo Multiterminal

PT Pelindo Multi Terminal / SPMT sebagai penyedia pelayanan jasa terminal non-petikemas terdepan di Indonesia menyediakan berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa. Layanan yang diberikan oleh SPMT antara lain adalah layanan kegiatan Stevedoring, Haulage, Receiving/Delivery, Penumpukan, Pelayanan Dermaga dan Jasa Lainnya.

1. Stevedoring

Kegiatan membongkar muatan dari kapal ke dermaga atau memuat muatan komoditas dari dermaga ke dalam kapal.

2. **Cargodoring**

Kegiatan melepaskan barang dari tali atau jala-jala (ex tackle) di demarga dan mengangkut dari dermaga ke gudang atau lapangan penumpukan, selanjutnya menyusun di gudang atau lapangan penumpukan barang atau sebaliknya.

3. **Receiving Delivery**

Receiving merupakan kegiatan menerima muatan dari luar area pelabuhan sampai tersusun di lapangan penumpukan. Delivery adalah kegiatan memindahkan muatan dari lapangan penumpukan dan menyerahkannya sampai tersusun di atas kendaraan.

4. **Layanan Lainnya**

Merupakan jasa layanan yang menunjang kegiatan yang ada di pelabuhan yang meliputi pemeriksaan karantina, pemeriksaan bea cukai, dan lain sebagainya.

C. Purpose, Visi dan Misi PT. Pelindo Multiterminal

1. **Purpose**

Mewujudkan bangsa yang lebih sejahtera dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah yang terbaik bagi para pemangku kepentingan.

2. **Visi**

Menjadi pemimpin ekosistem terintegrasi dan berkelas dunia

3. Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara.

D. Logo dan Makna Logo PT. Pelindo Multiterminal.

Gambar 4. 2 Logo PT. Pelindo Multiterminal



Makna Logo :

Logo baru ini mengambil inspirasi dari bentuk jalur atau rute yang sibuk, padat dan simpang siur. Hal ini menggambarkan Pelindo sebagai penyedia jasa kepelabuhanan yang selalu aktif dan berperan besar dalam transportasi laut sebagai urat nadi perekonomian nasional sekaligus terwujudnya tol laut Indonesia. Pelindo mengambil huruf P yang menjadi inisial dari Pelindo sekaligus berbentuk ikan, yang menjadi lambang habitat makhluk hidup laut penting bagi Indonesia. Ini juga menjadi simbol dari komitmen Pelindo untuk menjaga kekayaan alam Indonesia dengan terus berkontribusi dalam mendukung ekosistem di wilayah operasinya. Warna BIRU yang dipakai adalah warna laut Indonesia, yang sangat dekat dengan Pelindo. Warna ini melambangkan stabilitas, kepercayaan, integritas, profesionalisme dan pengabdian. Warna ini juga melambangkan simbolisasi dari upaya Pelindo, sebagai bagian dari BUMN, untuk memberikan yang terbaik bagi seluruh stakeholders.

E. Pembagian Wilayah PT. Pelindo multiterminal Branch Parepare

Wilayah operasi perusahaan ini mencakup 21 provinsi dan mengelola terminal non-peti kemas di 32 pelabuhan yang sebagian dioperasikan oleh anak perusahaan dan berada dalam empat regional, yaitu:

Cabang

Regional I

- Pelabuhan Malahayati
- Pelabuhan Lhokseumawe
- Pelabuhan Belawan
- Pelabuhan Dumai

Regional II

- Pelabuhan Tanjung Priok
- Pelabuhan Tanjung Pandan
- Pelabuhan Teluk Bayur
- Pelabuhan Jambi
- Pelabuhan Bengkulu
- Pelabuhan Panjang
- Pelabuhan Palembang
- Pelabuhan Pangkal Balam
- Pelabuhan Banten
- Pelabuhan Cirebon
- Pelabuhan Pontianak

Regional III

- Pelabuhan Tanjung Intan
- Pelabuhan Tanjung Emas
- Pelabuhan Tanjung Wangi

- Pelabuhan Gresik
- Terminal Jamrud Nilam Mirah di Pelabuhan Tanjung Perak
- Pelabuhan Bumiharjo & Pelabuhan Bagendang
- Pelabuhan Trisakti
- Pelabuhan Benoa
- Pelabuhan Lembar & Pelabuhan Badas

Regional IV

- Pelabuhan Makassar
- Pelabuhan Balikpapan
- Pelabuhan Parepare & Pelabuhan Garongkong

PT Pelabuhan Tanjung Priok

PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk.

Regional I

- Terminal Kendaraan Belawan

Regional II

- Terminal Kendaraan Tanjung Priok
- Terminal Kendaraan Pontianak

Regional III

- Terminal Kendaraan Gresik

Regional IV

- Terminal Kendaraan Makassar

F. Profil PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare

Pelabuhan Parepare terletak di Kota Parepare Propinsi Sulawesi Selatan, berjarak sekitar 170 KM sebelah utara Kota Makassar. Merupakan

pelabuhan alam yang terbagi atas 3 lokasi pelabuhan, yaitu: Pelabuhan Nusantara, Cappa Ujung dan Lontangnge.

Fungsi Pelabuhan Nusantara adalah sebagai pelabuhan penumpang, sedangkan Pelabuhan Cappa Ujung berfungsi sebagai pelabuhan barang/kontainer dan Pelabuhan Lontange sebagai pelabuhan rakyat. Lokasi Pelabuhan: Pelabuhan Parepare mengelola tiga area pelabuhan, Pelabuhan Cappa Ujung berjarak 1.4 km dari Pelabuhan Nusantara dan 400 m dari Pelabuhan Lontangnge.

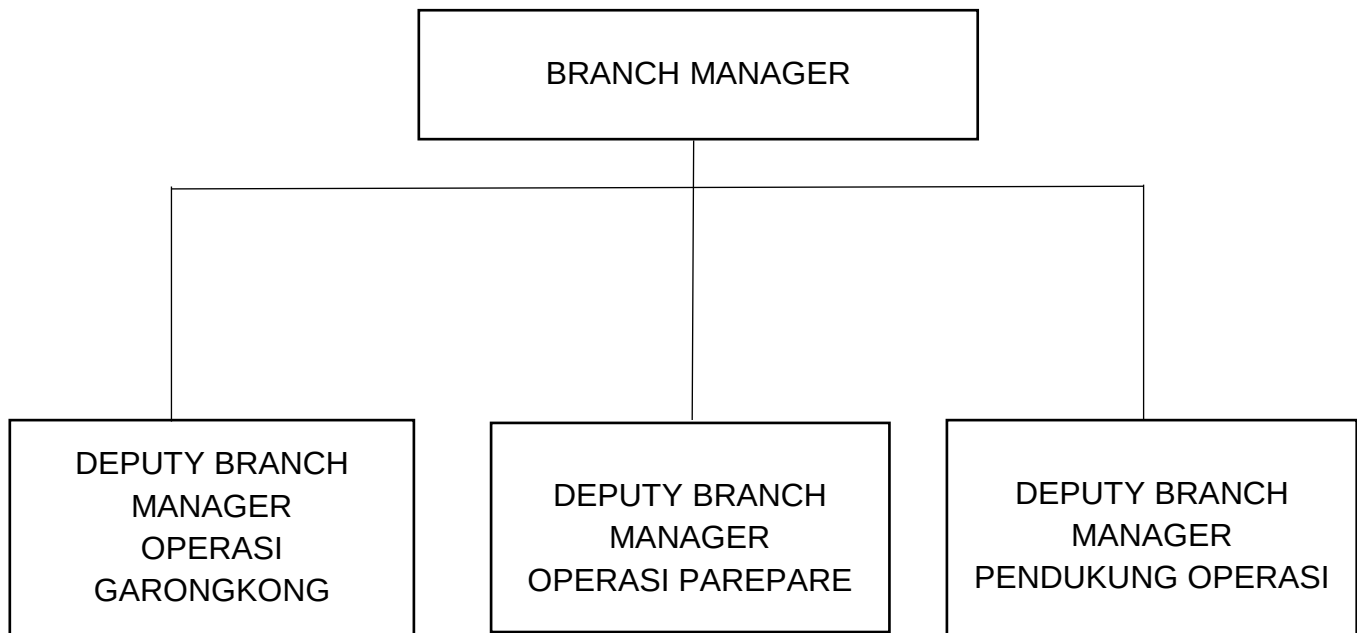
Rute Pelayaran :

- Parepare – Surabaya
- Parepare – Makassar
- Parepare – Bima
- Parepare – Batulicin
- Parepare – Balikpapan
- Parepare – Samarinda
- Parepare – Bontang
- Parepare – Tarakan
- Parepare – Nunukan

Pangsa Pasar

1. Pelayanan luar negeri (ekspor impor)
 - a. Import : Komoditi utama seperti gypsum; dengan negara asal yaitu Thailand dan China.
 - b. Eksport: Komoditi utama seperti klinker; dengan negara tujuan yaitu Taiwan dan China.
2. Pelayaran dalam negeri

- a. Bongkar : Komoditi utama antara lain batubara, bahan/peralatan konstruksi, gypsum; dengan daerah asal yaitu Tanah Bumbu (Kalimantan Selatan), Makassar, Gresik (Jawa Timur), dan Samarinda (Kalimantan Timur).
- b. Muat : Komoditi utama seperti klinker dan sirtu gunung; dengan daerah tujuan antara lain Makassar, Banyuwangi (Jawa Timur), Sorong (Papua Barat).

STRUKTUR ORGANISASI

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jumlah Responden

Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan mengambil dari keseluruhan populasi yakni 47 orang pada PT. Pelindo Multiterminal Branch Parepare.

b. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Perempuan	11	23,4%
	Laki-laki	36	76,6%
	Total	47	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 23,4% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 76,6%.

c. Responden Menurut Umur

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur

		Frequency	Percent
Valid	21-30 Tahun	5	10,6%
	31-40 Tahun	22	46,8%
	41-50 Tahun	13	27,7%
	51 Tahun Keatas	7	14,9%
	Total	47	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini, umur 21-30 Tahun sebanyak 5 orang atau 10,6%, umur 31-40 Tahun sebanyak 22 atau 46,8%, umur 41-50 Tahun sebanyak 13 atau 27,7%, umur 51 Tahun Keatas sebanyak 7 atau 14,9%.

d. Karakteristik Menurut Jenjang Pendidikan

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA	18	38,3%
	S1	26	55,3%
	S2	3	6,4%
	Total	47	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini menurut jenjang pendidikan, SMA sebanyak 18 orang atau 38,3%, S1 sebanyak 26 orang atau 55,3%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 6,4%.

e. Karakteristik Menurut Lama Bekerja

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	1 – 5 Tahun	8	17,0%
	5,1 – 6 Tahun	9	19,1%
	6,1 – 7 Tahun keatas	30	63,8%
	Total	47	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa responden penelitian menurut lama bekerja, 1 – 5 Tahun sebanyak 8 orang atau 17,0%, 5,1 – 6 Tahun sebanyak 9 orang atau 19,1%, 6,1 – 7 Tahun keatas sebanyak 30 orang atau 63,8%.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai *r* hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari *r* tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variable

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas (X1)

Correlations					
					Motivasi Kerja
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	

X1.1	Pearson	1	.872**	.655**	.788**	.658**	.916**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson	.872**	1	.693**	.756**	.702**	.926**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson	.655**	.693**	1	.690**	.481**	.803**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson	.788**	.756**	.690**	1	.643**	.892**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson	.658**	.702**	.481**	.643**	1	.807**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Motivasi Kerja	Pearson	.916**	.926**	.803**	.892**	.807**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 5.5 dari 5 butir pernyataan pada variable X1 yang di ajukan pada 47 orang responden dan hasilnya semua item valid karena nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga 5 butir pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

Pada variable lingkungan kerja X2 terdiri dari 5 butir pernyataan, adapun hasilnya dapat dilihat pada table 5.6

Tabel 5. 6Hasil Uji Validitas (X2)

								Lingkungan Kerja
X2.1			X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
X2.1	Pearson Correlation	1	.827**	.733**	.721**	.658**		.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47		47
X2.2	Pearson Correlation	.827**	1	.812**	.631**	.671**		.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47		47
X2.3	Pearson Correlation	.733**	.812**	1	.633**	.533**		.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47		47
X2.4	Pearson Correlation	.721**	.631**	.633**	1	.759**		.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000		.000
	N	47	47	47	47	47		47
X2.5	Pearson Correlation	.658**	.671**	.533**	.759**	1		.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			.000
	N	47	47	47	47	47		47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.909**	.906**	.857**	.857**	.825**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	47	47	47	47	47		47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada table 5.6 dari 5 butir pernyataan pada variable lingkungan kerja di ajukan pada 47 orang responden hasilnya semua item valid karena nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga 5 butir pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel Produktivitas terdiri dari 5 butir pernyataan, adapun hasilnya dapat dilihat pada table 5.7

Tabel 5. 7 Hasil uji Validitas (Y)

Correlations

Y1			Y2	Y3	Y4	Y5	Produktivitas
Y1	Pearson	1	.632**	.604**	.557**	.498**	.780**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson	.632**	1	.817**	.679**	.587**	.881**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson	.604**	.817**	1	.701**	.643**	.896**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson	.557**	.679**	.701**	1	.728**	.865**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson	.498**	.587**	.643**	.728**	1	.808**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Produktivitas	Pearson	.780**	.881**	.896**	.865**	.808**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 5.7 dari 5 butir pernyataan pada variable Disiplin Kerja yang di ajukan pada 37 Orang

responden dan hasilnya semua item valid karena nilai signifikansi < 0,05, sehingga 5 butir pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabel

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), koefisien reliabilitas > 0,60.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,919	Reliable
Lingkungan Kerja	0.920	Reliable
Produktivitas Karyawan	0,901	Reliable

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

3. Uji asumsi klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable terkait (dependen) dan variable bebas (independen) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test Of Normality Kolmogrov-smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic significance*), yaitu, jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal begitu pula sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dari semua variable

Tabel 5.9 One sample Kolmogrov-Smirnov

N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11931086
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.067
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.825
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.815
		.834

Berdasarkan table 5.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* adalah 0,70 dengan signifikan pada 0,200. Jika dibandingkan dengan nilai 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4. Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan mengenai adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) nilai produktivitas karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 5. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.777	1.527		1.819	.076
	Motivasi Kerja	.556	.114	.604	4.882	.000
	Lingkungan Kerja	.323	.131	.304	2.457	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.777 + 0.556X_1 + 0.323X_2$$

Dimana:

Y= Produktivitas Karyawan

X1= Motivasi kerja

X2= Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah 2,777. Angka tersebut menunjukkan indikasi Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare bila motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) diabaikan.
- Koefisien variabel motivasi kerja (X1) diperoleh sebesar 556 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat motivasi kerja, maka semakin besar pula peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
- Koefisien variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh sebesar 323 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi motivasi kerja,

maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R square) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel.

Tabel 5. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,735	2,167

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X2, MOTIVASI_KERJA_X1

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,747 atau 74,7%. Hasil tersebut telah membuktikan bahwa sebesar 74,7% variable, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan nilai

signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. 12 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.777	1.527		1.819	.076
	Motivasi Kerja	.556	.114	.604	4.882	.000
	Lingkungan Kerja	.323	.131	.304	2.457	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas

1) Hipotesis 1

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $4,882 > 0,287$. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel diatas adalah bahwa motivasi kerja tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

2) Hipotesis 2

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $2,457 > 0,287$. Dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel diatas adalah bahwa lingkungan kerja tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

b. Uji F

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan. Artinya, dalam penelitian ini, uji F hendak membuktikan pengaruh variabel motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA.

Tabel 5. 13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.881	2	304.441	64.835	.000 ^b
	Residual	206.608	44	4.696		
	Total	815.489	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 64.835 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $4,882 > 0,287$. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$ memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel 5.8 bahwa motivasi kerja tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, yang pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja karyawan akan berdampak searah pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan pelaksanaan motivasi kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak terlaksana dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani, dkk tahun 2021 menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *human capital management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Namun, Menurut Hartanto (2022), menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, dibuktikan dengan variabel motivasi tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Pertiwi (2021) dalam penelitiannya berpendapat bahwa motivasi langsung(*direct motivation*) yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti bonus. Variabel pemberian motivasi yang dijadikan sebagai variabel penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah bonus, sehingga bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2019), tujuannya adalah untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antar motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian Henriani (2021) adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam hasil penelitian yang dilakukan tersebut ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun motivasi bukan sebagai indikator utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai namun perlu untuk selalu diperhatikan baik itu pemberian motivasi dalam bentuk reward/bonus, pemberian penghargaan dan ucapan yang

dapat memotivasi pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $2,457 > 0,287$. Dan nilai signifikan $0,018 < 0,5$ memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel diatas adalah bahwa motivasi kerja tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel produktivitas karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja. Hal ini dapat di artikan bahwa dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas kerja juga akan meningkat seiring kenaikan variabel bebas tersebut. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja, maka produktivitas kerja juga akan menurun.

salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai dan karyawan dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian produktivitas kerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket produktivitas kerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani, dkk tahun 2021 menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *human capital management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Lebih lanjut menurut Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani tahun 2022 dengan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana lingkungan kerja maka

semakin tinggi produktivitas kerja karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Sanusi, 2020), bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru et al., 2019; Panjaitan, 2017; Ramadhan & Sasi, 2017; Sinaga, 2016).

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $4,882 > 0,287$. Dan Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terlihat bahwa nilai t hitung motivasi kerja adalah $2,457 > 0,287$. Untuk *Adjusted R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,747 atau 74,7%. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 64.835 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan

terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pelindo Multi Terminal
Branch Parepare.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian yakni:

1. Diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ada di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
2. Diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ada di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.
3. Diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Pelindo Multi terminal branch Parepare.

B. Saran

Perusahaan harus selalu memotivasi karyawannya agar mempunyai semangat dalam bekerja agar tercapainya produktivitas yang tinggi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak serta adil kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai sehingga karyawan akan bersemangat dalam berkerja maka tercapai produktivitas yang tinggi. Selain itu, diharapkan Agar Peneliti selanjutnya lebih menggunakan sumber yang banyak. Peneliti selanjutnya agar mempersiapkan penelitian dari jauh-jauh hari. Dan mempersiapkan diri dengan berbagai kemungkinan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo
- Abubakar, H. R. I. (2021). Pengantar metodologi penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anggi. 2015. Sistem Dan Manajemen K3, Edisi Pertama. Bogor : Mitra Wacana Media
- Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian :suatu Pendekatan praktik. Jakarta : Ringka Cipta.
- Asra, Abuzar & Slamet Sutomo. 2014. Pengantar Statistika II.Edisi Pertama. PT RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Bambang Tri Cahyono, PhD. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: IPWI.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dyah Ayu Anisha Pradipta. 2012. Pengaruh Citra Merek (Brand Image) TerhadapLoyalitas Konsumen Produk Oli Pelumas PT Pertamina (Persero) Enduro 4T Di Makassar. Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2017. Ekonometrika Teori, Konsep dan aplikasi Dengan IBM SPSS 24. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 10(2), 386– 404.
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, H., Savitri, C.A., & Mahardika, L.O (2022). Pengaruh motivivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas Perindustrian dan tenaga kerja kabupaten tegal.*Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499-509.
- henriani, H., Razak, A. R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi TerhadapProduktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan SipilKabupaten Enrekang. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP),2(4),1427-1441.
- Husain Umar, (2003) Studi Kelayakan Bisnis. Teknik Menganalisis.
- Husein Umar, (2005).Evaluasi Kinerja Perusahaan, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husein Umar. 2009. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta :Rajawali Pers
- Indrajaya, A. & Adnyani, A. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. E-Jurnal Manajemen Uni-versitas Udayana, 2(4), 410-421.
- J. Ravianto. (1985). Produktivitas dan Manajemen , Yogyakarta : UGM Press
- Kesehatan, D.R., Menteri Kesehatan Republik, K., Kesehatan, D. & Menteri Kesehatan Republik, P., 2009, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun.

- Kinerja, P., Kepegawaian, K.B. & Kabupaten, D., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana Hermowo Narmodo.
- Mali, Paul. (1978). Improving Total Productivity, MBO Strategies for Business Government and Not for Profit Organizations, Jhon Wiley & Sons, New York, Chuchester, Brisbane, Toronto.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2024. Manajemen Sumber daya manusia strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moh, Nazir. (2018). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Teguh. 2001. Metodologi Penelitian Ekonomi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, Anggi, 2015, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Olyvia. 2014. Dasar Ilmu Manajemen, CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 1–5.
- Pengampu, D., Rona Tumiur Mauli Simorangkir, I.C., Muhammad Apriyanto, R. & Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, P., 4322, Kuh Karinsyailah Ivone Jenie (43220010161) Siti Nabila Pashya (43220010164).
- Pertiwi, N., & Fadlina, F. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Makassar Ahmad Yani Unit Perintis Kemerdekaan. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(2), 95-104.
- Putti, Joseph M. 1989. Memahami Produktivitas dan Manajemen, Yogyakarta : UGM Press.
- Ramadhan, F., & Sasi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6, 1–15.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robert K.. 2014. Studi Kasus: Desain & Metode. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. 2020. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinaga, S. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). JOM FISIP, 3(2), 1–13.
- Siregar, M.k (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 2, 666–670.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta

- Suharyanto & Hadna, 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Wacana. Yogyakarta
- Sukandarrumidi. (2018). Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo, F., Areros, W.A., Sambul, S.A.P., Studi, P., Bisnis, A. & Administrasi, J.I., 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Windi, Dian Sari & Gunasti, 2012. "The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance (study at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Head Office)." Medan Journal: University of North Sumatra.
- Wursanto, (2003), Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: CV Andi.