

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH PAREPARE

Romi Anugrah Ikhsan¹, Muhammad hatta²

Email : romianugrahikhsan@gmail.com¹, muhammadhatta@umpar.ac.id²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung motivasi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan nyaman bekerja. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk karyawan yang produktif dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Parepare. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Parepare yang dipilih secara acak. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif Kuantitatif dengan jumlah Responden sebanyak 47 orang, adapun alat analisis yang digunakan yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract

Employee productivity can be significantly enhanced when a company successfully creates a favorable work environment and fosters employee motivation, making them feel valued and comfortable in their work. These two factors complement each other in shaping productive employees who contribute positively to organizational goals. This study aims to analyze the impact of work motivation and work environment on employee productivity at PT. Pelindo Multi Terminal, Parepare Branch. Work motivation and work environment are essential factors that influence employee performance and productivity within a company. The research method employed is a survey, using a questionnaire as the data collection instrument. The study sample consists of employees from PT. Pelindo Multi Terminal, Parepare Branch, selected randomly. The collected data were analyzed using regression analysis techniques to measure the influence of the independent variables (work motivation and work environment) on the dependent variable (employee productivity). This study utilizes a quantitative descriptive method with a total of 47 respondents, and the analysis tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results of this study indicate that work motivation and work environment have a significant impact on employee productivity at PT. Pelindo Multi Terminal, Parepare Branch.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity.



PENDAHULUAN

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 bertingkah 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 defenisi 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 Naggroe 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.

METODE PENELITIAN

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. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode ilmiah yang memiliki kriteria seperti: berdasarkan fakta, bebas prasangka, menggunakan prinsip analisis, dan menggunakan ukuran objektif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mencoba memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara mendalam dan merupakan studi pendahuluan yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian deskriptif. Penelitian

deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan 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. 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 kuisisioner 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. Adapun teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Alat Analisis Data
2. Uji Kualitas
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)
4. Koefisien Determinasi
5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Imam Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	=	Kearifan Lokal
X1	=	Kemajuan Teknologi
X2	=	Perubahan Pola Pikir
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi Variabel Independen
a	=	Konstanta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

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 1. Hasil Uji Validitas
Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivas iKerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.872**	.655**	.788**	.658**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.872**	1	.693**	.756**	.702**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.655**	.693**	1	.690**	.481**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.788**	.756**	.690**	1	.643**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.658**	.702**	.481**	.643**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Motivas iKerja	Pearson Correlation	.916**	.926**	.803**	.892**	.807**	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 hasil uji validitas pada tabel 1 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 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Lingkung anKerja
X2.1	Pearson Correlatio n	1	.827**	.733**	.721**	.658**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlatio n	.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 2 dari 5 butir pernyataan pada variable lingkungan kerja di ajukan pada 47 orang responden hasilnya semua item valid karena nilai signifikansi < 0,05, sehinggah 5 butir pernyataan dapat digunakan dalam penelitian. Variabel Produktivitas terdiri dari 5 butir pernyataan, adapun hasilnya dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil uji Validitas Correlations

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

Y5	Pearson Correlation	.498**	.587**	.643**	.728**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Produktivitas	Pearson Correlation	.780**	.881**	.896**	.865**	.808**	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 hasil uji validitas pada table 3 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.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

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

Tabel 4 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.

Tabel 5. 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	.815
		Upper Bound	.834

Berdasarkan table 5 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.

Tabel 6. 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 6 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 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 pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

Tabel 7. 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 7 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.

Tabel 8. 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 8 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.

Tabel 9. 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 (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

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 Dhyana, 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

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja. Hal ini dapat diartikan 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 kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan 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 paengujian 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 pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Parepare.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan 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.

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.
- Akpootu, D. O., et al. "The influence of meteorological parameters on atmospheric visibility over Ikeja, Nigeria." *Archives of Current Research International* 9.3 (2017): 1-12.
- Bambang Tri Cahyono, PhD. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: IPWI.
- Cantika, Tri, Irwan Idrus, And Muhammad Nur. "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Labae Kec. Citta Kabupaten Soppeng." *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4.2 (2023): 264-270.
- 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.
- Hartanto, H., Savitri, C.A., & Mahardika, L.O (2022). Pengaruh motivasi 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 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten 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.
- 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.
- Ramadhan, F., & Sasi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding. *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.
- Sastrohadiwiryono, 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.
- Syawal, Syawal, et al. "Virtual traveling strategies in teaching writing during COVID-19 pandemic." *Research Journal in Advanced Humanities* 4.2 (2023): 61-71.
- 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.