

ABSTRAK

“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.TIMOR MITRA NIAGA KECAMATAN LAMBOYA BARAT KABUPATEN SUMBA BARAT”

Produktivitas kerja karyawan menurut J.Ravianto (2001:102) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara *ouput* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja,maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya. Sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu,produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima.Selanjutnya untuk perusahaan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap perusahaan akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sasarannya. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) (Muchdarsyah Sinungan 2003:12).Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh

perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Adanya motivasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya. Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. (Nitiseminto, 2002. Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan., mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, perturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Berdasarkan Penjelasan diatas tersebut maka dalam peneliitian ini peneliti akan membahas motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT.timor mitra niaga kabupaten sumba barat Dalam penelitian ini metode yang di gunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi/bagian unit dan pengawasan PT.timor mitra niaga kabupaten sumba barat yang berjumlah 163 orang dan sampel pada penelitian ini di prioritaskan karyawan divis/bagian unit dan pengawasan berjumlah 263 orang dan dilakukan penentuan sampel menggunakan rumus slovin maka sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan meyebarkan kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerjaterhadap produktivitaskerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), dan Uji Stimultan) dan Uji Koofisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpul akan bahwa Secara parsial motivasi kerja,tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pada PT timor mitra niaga kabupaten suma barat, lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT timor mitra niaga kabupaten suma barat dan disiplin kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT timor mitra niaga kabupaten suma barat. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian yang didapati dari hasil analisis regresi linear berganda dengan konstantan a sebesar 42,297, sedangkan koefisien regresi $b_1 = -0,087$ $b_2 = -0,029$ dan $b_3 = -0,052$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan tidak berpengaruh motivasi kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut : $Y = 42,297 - 0,087(X_1) - 0,029(X_2) - 0,052 + e$. selain itu hasil Uji Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas (Y) diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X_1) di temukan t hitung = 0,914 lebih kecil dari t tabel = 2,05183 dan tingkat tingkat signifikannya 365 oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka $H_0 (b_1 = 0)$ diterima dan $H_a (b_1 \neq 0)$ ditolak yaitu variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh dan sig secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) Berikut hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) ditemukan t hitung = -0,037 lebih kecil dari t tabel = 2,05283 dan tingkat sig. = 786. Oleh karna nilai sig < 0,05 maka $H_0 (b_1 = 0)$ diterima dan $H_a (b_1 \neq 0)$ ditolak yaitu variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). untuk hasil uji F didapati F hitung = 574 lebih kecil dari F tabel = 3,35 dan

tingkat Sig = 0,000 oleh karna itu nilai Sig < 0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) diterima dan Ha ($b_1 \neq 0$) ditolak artinya variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan (X2) tidak berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berikut hasil Uji hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X3) ditemukan t hitung = -0,0437 lebih kecil dari t tabel = 2,05283 dan tingkat sig. = 0,663. Oleh karna nilai sig < 0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) diterima dan Ha ($b_1 \neq 0$) ditolak yaitu variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Untuk hasil uji F didapati F hitung = 0,574 lebih kecil dari F tabel = 3,35 dan tingkat Sig = 0,000 oleh karna itu nilai Sig < 0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) diterima dan Ha ($b_1 \neq 0$) ditolak artinya variabel disiplin kerja (X1) variabel lingkungan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil Uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0,29 atau 29%. Hal ini berarti kecil pengaruhnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 22,9%. Sedangkan pengaruh sebesar 77,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Produktivitas kerja, motivasi kerja Lingkungan Kerja, dan disiplin kerja.*