

**PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

PT. SENTRAL BAJA SEJAHTERA SIDOARJO

Brigitta Chindy Lolytania

NIM: 18210534

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA SURABAYA

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sentral Baja Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau suatu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data di lapangan atau pengumpulan data oleh responden. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT Sentral Baja Sejahtera sejumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas. Pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya hubungan signifikan pada variabel kompetensi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

Kata Kunci : Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang baik maka pemimpin perusahaan harus mengelola SDM dengan baik secara profesional untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu konsentrasi manajemen yang berfokus pada hubungan serta peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan pasti tingkat produktivitas setiap pekerja berbeda-beda. Hal itu bergantung pada tingkat kemampuan masing-masing dalam bekerja. Biasanya perusahaan akan memberikan pelatihan *skills* dan *expertise* kepada karyawan baru hingga mereka menjadi lebih terampil dan ahli.

Harapannya setelah mendapat pelatihan dan pengalaman, para karyawan akan lebih akan lebih mumpuni dalam mengerjakan bidangnya. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan loyalitas untuk pekerja agar semakin bergairah dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kompetensi adalah hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengetahui nilai dari SDM. Hamzah B. Uno dalam A-Dyah Hilal (2016:9) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang menonjol seperti pikiran dan tindakan dalam berbagai keadaan di rentang waktu yang lama. Dengan mengetahui nilai kompetensi SDM tersebut, maka perusahaan dapat menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi pegawainya.

Perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya ketika karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan faktor terpenting dalam efektivitas pencapaian sebuah organisasi (Supriadi dan Yusof dalam Firmansyah, dkk. 2020:74). Pegawai membutuhkan adanya Motivasi dari lingkungan organisasinya agar dapat menciptakan gairah dalam bekerja. Motivasi yaitu keadaan dimana terdapat suatu perasaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengaktifkan rasa untuk menggerakkan perilaku diri kita mengarah pada sebuah tujuan (Koonts dalam Ernesta Bara, 2020:33). Lingkungan Kerja juga perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, baik dalam lingkungan fisik maupun lingkungan sosial organisasi bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja yang dapat memicu gairah karyawan dalam bekerja (Nuraini dalam Firmansyah, dkk.2020:74)

PT. Sentral Baja Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan Pemasok kebutuhan konstruksi. Sebagai perusahaan yang terorganisir PT. Sentral Baja Sejahtera menilai bahwa Kompetensi, tingkat Kedisiplinan, Motivasi, serta kondisi Lingkungan Kerja adalah hal yang perlu diperhatikan perusahaan supaya mampu mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut ditujukan supaya mampu memberikan tingkat kepuasan dalam bekerja yang juga dapat memicu kenaikan produktivitas para karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk meneliti "PENGARUH KOMPETENSI KEDISIPLINAN MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SENTRAL BAJA SEJAHTERA SIDOARJO".

1.2 Rumusan Masalah

Menarik benang merah dari latar belakang masalah yang peneliti uraikan, peneliti merumuskan masalah:

1. Apakah Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?
2. Apakah Kedisiplinan (X2) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentra Baja Sejahtera?
3. Apakah Motivasi (X3) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?
4. Apakah Lingkungan Kerja (X4) memiliki korelasi pengaruh terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Sentral Baja Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpedoman pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Memberikan analisis dan mendapat pengetahuan mengenai pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sentral Baja Sejahtera
2. Memberikan analisis dan mendapat pengetahuan mengenai apakah variabel yang dominan mempunyai korelasi pengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Sentral Baja Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menjadi bahan pertimbangan PT. Sentral Baja Sejahtera dalam memberikan atensi pada Kompetensi, implementasi Kedisiplinan, Motivasi serta menghidupkan Lingkungan Kerja sehingga dapat menghantarkan perusahaan tersebut untuk meningkatkan Produktivitas karyawan.
2. Meluaskan pandangan serta pengetahuan peneliti dalam memahami ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah sehingga dapat mengimplementasikannya pada fakta keadaan di lapangan.

2. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada SDM dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi agar memperoleh tenaga kerja yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya sehingga lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Lalu Barry Cushway dalam A. Dyah Hilal (2016:6) juga mengatakan, bahwa tujuan MSDM dari setiap organisasi berbeda-beda menyesuaikan keadaan organisasi itu sendiri. Namun secara garis besar tujuan MSDM dirangkum sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi pihak manajemen memastikan bahwa organisasinya memiliki sumber daya manusia berorientasi tinggi.
2. Memanifestasikan kewajiban dan strategi SDM dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.
3. Memberikan pengetahuan dan pertimbangan pada pihak manajemen untuk keberhasilan organisasi dari sudut pandang ke-SDM-an.
4. Memberikan bantuan pada manajer untuk sampai pada tujuan organisasi.
5. Memberikan arah dalam menjaga hubungan antar karyawan sehingga dapat meminimalisir gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Menjadi fasilitator dalam hal komunikasi antara SDM dan pihak manajemen.
7. Sebagai acuan penilaian dalam organisasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan eksplikasi ini, dapat ditarik benang merah bahwa sumber daya manusia ialah aspek pertama yang perlu diperhatikan karna SDM merupakan penggerak utama sebuah organisasi. Tugas MSDM yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikatakan oleh Sedarmayanti dalam Susan Eri (2019:957), hal yang berkaitan dengan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Pelatihan Pra Tugas (Pre Service Training)

Pembekalan terhadap karyawan baru untuk memulai kerja, agar tanggungjawab yang telah dilekatkan pada mereka dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Pelatihan Dalam Tugas (In Training Service)

Pelatihan yang diberikan dengan harapan karyawan tersebut dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

3. Pelatihan Purna/Pasca Tugas (Post Service Training)

Pelatihan yang berikan oleh organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun bagi karyawan.

2.1.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Avissa, H. Ikhwan, et.al (2022:116) mengungkapkan ada beberapa indikator yang berada dalam MSDM, diantaranya ialah :

1. Rekrutmen
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Penilaian pekerja
5. Kompensasi
6. Pemeliharaan keselamatan kerja

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan hal pertama yang perlu dipertimbangkan sebelum menerima pekerja di perusahaan. Sebelum perusahaan merekrut karyawan perlu adanya seleksi, pelatihan dan pengembangan, jika perusahaan merasa cocok dengan pelamar kerja maka dilanjutkan dengan sistem remunerasi sebagai pertimbangan perusahaan dalam memberikan upah balas jasa sesuai dengan tugas yang diberikan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, kemampuan dan karakteristik seseorang yang dapat diamati dan diterapkan dalam kinerjanya, dilihat dari prestasi kerja dan juga kontribusinya dalam organisasi (Watson Wyatt dalam Ammara Khairani Lubis, 2019:17).

Menurut Gordon dalam A-Dyah Hilal (2016:11), menjelaskan aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

2. Pemahaman (*understanding*)
 - a. Keterampilan (*skill*)
 - b. Sikap (*attitude*)
 - c. Minat (*interest*)
 - d. Nilai (*value*)

2.1.5 Kedisiplinan

Sikap disiplin kerja diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karna sifat disiplin tersebut dapat menggambarkan responsibility kepada tugas yang telah diamanahkan. Kedisiplinan membimbing karyawan untuk dapat patuh dan taat terhadap peraturan, kebijakan dan prosedur perusahaan. Dengan disiplin kerja, karyawan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan produktivitas menurun karna pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro dalam Mufti Aspiyah, S. Martono 2016:340).

Menurut Fahmi dalam Baiti, Djumali 2020:75, ada beberapa sanksi yang dapat diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan, antara lain dengan menurunkan jabatan, pemindahan posisi, pemutusan hubungan kerja/PHK, dan konsekuensi yang lebih berat yaitu pengaduan kepada pihak yang berwajib merupakan sanksi berat yang tidak dapat ditoleransi.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Pencapaian keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi secara kuat oleh disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diukur dari indikator-indikator sebagai berikut menurut Rivai dalam Pamungkas, M. Sulton (2021:7):

1. Kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi
5. Bekerja etis

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja menurut Helmi dalam Pamungkas, M. Sulton (2021:8), yaitu:

1. Faktor kepribadian

Sistem nilai akan dilihat melalui sifat individu yang dapat mencerminkan perilakunya. Ada tiga tingkatan disiplin, yakni disiplin karena ketaatan yang didasarkan atas perasaan takut, disiplin karena identifikasi yang didasarkan terhadap kekaguman penghargaan pada pimpinan dan disiplin karena memang individu tersebut yang memiliki nilai yang tinggi akan kedisiplinannya.

2. Faktor Lingkungan

Faktor kedisiplinan individu yang hasil interaksi dengan lingkungan sosialnya. Sikap disiplin yang tinggi tidak serta merta ada begitu saja namun ada proses pembelajarannya.

2.1.8 Motivasi

Hakikatnya manusia harus memiliki sebuah rasa dorongan yang baik timbul dari internal diri maupun dari eksternal untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan akan dirinya. Dorongan tersebut didefinisikan sebagai motivasi. Motivasi sangat penting untuk pekerja, sebab motivasi membuat mereka akan bersemangat dan bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Anhar dalam Baiti, Djumali 2020:73, terdapat beberapa pokok motivasi untuk menaikkan tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja, diantaranya :

1. Tingkat kepuasan kerja pada pekerja
2. Mengukur seberapa potensi kerja yang memberikan kepuasan
3. Mendesain bagaimana pekerjaan dapat memotivasi kinerja
4. Faktor sosial dalam motivasi
5. Pemberian insentif dalam motivasi
6. Pelatihan
7. Kesempatan berkembang / kenaikan jabatan / jenjang karir
8. Tekad dalam kemajuan bisnis..

Pemimpin perusahaan memberikan motivasi kepada pekerja tentunya memiliki tujuan tertentu. Menurut Istiatin & Ida dalam Baiti, Djumali 2020:74, tujuan motivasi ialah sebagai berikut :

1. Menaikkan tingkat moral dan tingkat kepuasan kerja
2. Menaikkan tingkat produktivitas para pekerja
3. Menstabilkan para pekerja

4. Menaikkan tingkat kedisiplinan para pekerja
5. Membuat efektif dengan adanya karyawan
6. Menumbuhkan suasana kerja yang baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan
7. Menaikkan tingkat loyalitas dan partisipasi tenaga kerja
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja kepada pekerjaannya
9. Menaikkan tingkat efisiensi dalam menggunakan alat dan bahan baku.

2.1.11 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pekerja nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti sekitar lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan nyaman (secara fisik), serta relasi yang terjalin baik antar rekan kerja, bawahan dan juga atasannya (secara non fisik). Menurut Nitisemito dalam A. Dyah Hilal (2016:16), lingkungan kerja didefinisikan sebagai apapun yang berada di tempat bekerja yang dapat memiliki pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pekerja senang dengan berada pada lingkungan kerjanya maka pekerja juga akan merasa betah dalam menjalankan aktivitas, dan hal ini akan berdampak pada waktu bekerja digunakan secara efektif dan optimis oleh pekerja, maka pencapaian kerja juga akan meningkat.

Menurut Robbins dalam A. Dyah Hilal (2016:17), lingkungan kerja fisik merupakan penyebab berkurangnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara

Sedangkan Lingkungan Kerja non fisik menurut Soedarmayanti dalam Hilal (2016:20) merupakan hal yang berkaitan hubungan kerja antar rekan kerja, atasan maupun bawahan. Dengan menciptakan suasana kekeluargaan, penguasaan diri yang baik dan komunikasi yang baik antar rekan kerja tanpa melihat berbagai perbedaan yang ada.

2.1.13 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan/memproduksi suatu barang ukuran produktif. Menurut Dahlan dalam Baiti, Djumali 2020:72, Produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta sumber daya manusia dengan satuan waktu yang telah ditentukan dan hasil yang telah dicapai. Pekerja dapat dibidang produktif apabila ia bisa memproduksi barang tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan dengan baik dan tepat.

Menurut Handoko dalam Baiti, Djumali 2020:72, sebab-sebab yang memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebagai berikut :

1. Jenjang edukasi
2. Tingkat keterampilan
3. Kedisiplinan
4. Tingkat Motivasi
5. Tingkat Kesehatan
6. Jumlah pendapatan
7. Adanya jaminan sosial
8. Iklim beserta lingkungan kerja
9. Korelasi industrial
10. Teknologi
11. Alat produksi
12. Manajemen
13. Peluang mencetak berprestasi / jenjang karir.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, memiliki catatan numeric dan bersumber dari perhitungan kuesioner yang diambil dari pengambilan atau pengumpulan data responden . Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai PT SENTRAL.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT Sentral Baja Sejahtera sejumlah 50. Jumlah pegawai yang relative kecil untuk diteliti, maka digunakan metode sampling jenuh guna menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

Tabel Jumlah Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	HRD	4
2	Admin Keuangan	5
3	Admin Pemasaran	7
4	Tim Produksi	15
5	Helper	13
6	Staff Gudang	6
Total		50

Sumber: Data Sekunder, 2022

Untuk mendapatkan hasil dari data tersebut, penelitian ini berlandaskan deskripsi operasional. Selain itu pengukuran skala likert juga diperlukan guna untuk mengukur sikap atau perilaku, pendapat, hingga perspsi individu maupun kelompok tertentu mengenai fenomena atau gejala sosial di sekitar mereka (Riduwan & Kuncoro, 2012).

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukur (Skala Likert)
Kompetensi (X1)	Kemampuan seseorang individu guna menjalankan pekerjaan tertentu serta mempunyai kelebihan yang berlandaskan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap (Emron et al, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik individu 2. Karakteristik pekerjaan 3. Karakteristik situasi kerja 	Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5
Kedisiplinan (X2)	Sebuah alat ukur yang digunakan oleh manajer untuk keperluan komunikasi dengan pegawai guna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tujuan dan kemampuan 3. Keteladanan 	Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Netral = 3 Setuju = 4

	perubahan perilaku sebagai wujud merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan (Rivai, 2015)	<p>pemimpin</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Sanksi dan ketegasan 5. Keadilan 6. Hubungan kemanusiaan 7. Balas jasa 	Sangat Setuju = 5
Motivasi (X3)	Proses yang emnjabarkan fokus utama, haluan, dan konsistensi individu dalam mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<p>Sangat Tidak Setuju = 1</p> <p>Tidak Setuju = 2</p> <p>Netral = 3</p> <p>Setuju = 4</p> <p>Sangat Setuju = 5</p>
Lingkungan Kerja (X4)	Segala sesuatu yang berada di posisi lingkungan para pekerja yang mampu memperngaruhi dirinya sendiri dalam mengerjakan tugas seperti suhu, kelembaban, hingga penerangan (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu udara 5. Keamanan di tempat kerja 	<p>Sangat Tidak Setuju = 1</p> <p>Tidak Setuju = 2</p> <p>Netral = 3</p> <p>Setuju = 4</p> <p>Sangat Setuju = 5</p>
Produktivitas (Y)	Alat ukur yang menjelaskan mengenai perbandingan hasil yang didapatkan serta peran pegawai dalam per satuan waktu (Sedarmayati, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 	<p>Sangat Tidak Setuju = 1</p> <p>Tidak Setuju = 2</p> <p>Netral = 3</p> <p>Setuju = 4</p> <p>Sangat Setuju = 5</p>

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini berupa:

1. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi dengan cara mengamati langsung semua proses manajemen yang ada di PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA.

2. Kuesioner

Pengumpulan informasi yang untuk penarikan kesimpulan pada penelitian ini menggunakan bantuan kuesioner yang disebarakan kepada 50 pegawai PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA guna mengetahui tanggapan-tanggapan pegawai mengenai manajemen di PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA.

3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis data, dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode berupa:

1. Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisa yang didasari oleh hasil data hingga diolah menjadi informasi yang dapat disajikan. Data deskriptif adalah data yang berupa informasi, uraian, yang memiliki bentuk prosa hingga mampu dikaitkan dengan penjelasan yang lainnya sehingga mampu menghasilkan output berupa gambaran yang informatif

2. Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas dapat diartikan sebagai sebuah alat ukur data yang akan diolah oleh peneliti yang menunjukkan seberapa jauh alat pengukur mampu memberikan akurasi hal yang ingin diukur. Pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut.

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

3. Reliabilitas

Isna & Wardo (2013:359) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan indeks yang dapat menampilkan seberapa jauh alat pengukur mampu memberikan kepercayaan atau mampu memberikan keandalan. Uji reliabilitas memiliki tujuan guna melihat konsistensi dari instrumen penelitian maupun kuesioner dalam mengukur variabel yang digunakan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{ii} = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Kriteria pengujian reliabilitas: a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji reliabel b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji reliabel.

Analisis hasil penelitian ini menggunakan bantuan software computer berupa SPSS Versi 20 sehingga bisa mendapatkan hasil yang cepat serta accountable.

4. Hipotesis

a. Uji simultan dilakukan guna melihat apakah model variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai F hitung terhadap F tabel dengan toleransi kesalahan 5% atau 0.05. Jika nilai F hitung memiliki nominal yang lebih besar daripada F tabel, berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji parsial dilakukan guna mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel bebas terhadap variabel dependen. Analisis dalam pengujian ini dipakai dengan membandingkan antara nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas dengan t tabel dari masing-masing variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% atau 0.05.

4. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Sentral Baja Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, mereka memproduksi atap spandex serta memasok kebutuhan konstruksi PT Sentral Baja Sejahtera yang berfokus pada wilayah Jawa Timur. PT Sentral Baja Sejahtera memegang prinsip selalu ingin berkembang dan terorganisir dengan mengefektifkan proses produksi sehingga PT Sentral Baja Sejahtera mengedepankan *teamwork* dalam setiap proses produksinya..

Sebagaimana dituang dalam tujuan penelitian, hasil penelitian ini nantinya akan memberikan tinjauan mengenai berbagai macam karakteristik responden yang merupakan pegawai PT Sentral Baja Sejahtera. Informasi mengenai tabulasi identitas ini didapatkan dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diisi oleh pegawai, sehingga mendapatkan identitas responden guna mendapatkan

gambaran umum mengenai keadaan responden dalam menyikapi fenomena yang terjadi di lingkungan PT Sentral Baja Sejahtera.

4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, gambaran umum responden didapatkan berdasarkan 3 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Seluruh gambaran ini didapatkan berdasarkan dari analisa kuesioner yang diisi oleh responden.

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai dari PT Sentral Baja Sejahtera antara perempuan dan laki-laki berjumlah seimbang. Hal ini dikarenakan PT Sentral Baja Sejahtera merupakan industri manufaktur yang membutuhkan pencatatan maupun tenaga lapangan untuk fungsi kontroling.

Tabel Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
Diploma III	18	36%
Pasca Sarjana	2	4%
Sarjana	16	32%
SMA	14	28%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Kemudian dari hasil tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel tersebut bahwa PT Sentral Baja Sejahtera mayoritas memiliki pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma III dengan persentase 36% yang kemudian disusul oleh Sarjana dengan persentase 32%. Hal ini juga dikarenakan pekerjaan di PT Sentral Baja Sejahtera membutuhkan tenaga teknis yang cocok dilakukan oleh lulusan Diploma III khususnya dalam hal konstruksi.

Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Jabatan	Jumlah	Persentase
1 - 10 Tahun	25	50%
11 - 20 Tahun	25	50%
21 - 30 Tahun	0	0%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Berlandaskan tabel tersebut, masa jabatan di PT Sentral Baja Sejahtera memiliki porsi yang sama untuk masa jabatan 1 – 10 tahun dan 11 – 20 tahun di angka 50%. Namun, untuk masa jabatan 21 – 30 tahun memiliki persentase 0%. Hal ini dikarenakan PT Sentral Baja Sejahtera merupakan sebuah perusahaan baru yang bersaing dibidang konstruksi dan manufaktur di Sidoarjo.

4.3 Hasil Analisis dan Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas

Berlandaskan pada Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Kompetensi menunjukkan nilai 4.978 dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai koefisiensi yang merepresentasikan angka arah positif dengan nilai 0.402, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, maka juga tinggi pula produktivitas pegawai PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA.

Pengaruh tingkat kompetensi terhadap produktivitas ini terjadi karena produktivitas tinggi diikuti dengan adanya keahlian khusus yang dimiliki perusahaan serta pengetahuan yang disalurkan. Hal tersebut sejalan dengan yang pernah dilakukan oleh Mufti Aspiyah & S. Martono (2016); Marlapa & Bambang Mulyana (2020) yang menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t hitung di variabel Kedisiplinan menunjukkan nilai 2.116 dengan nilai signifikansi 0.040 yang lebih kecil dari 0.05, jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari kedisiplinan terhadap produktivitas diterima. Hal ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Ravianto (2008) yang menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah kedisiplinan.

. Kedisiplinan sendiri mampu mengefisienkan waktu sehingga pegawai mampu mengerjakan banyak hal dalam proses produksi. Disiplin kerja juga mampu mengurangi keterlambatan pegawai untuk datang ke kantor sehingga mampu mengerjakan tugas lebih optimal dengan kata lain, produktivitas terjadi apabila pegawai mampu menerapkan kedisiplinan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Beracuan uji hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t hitung pada variabel Motivasi menunjukkan nilai 0.339 dengan nilai signifikansi 0.692 yang lebih besar dari 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas ditolak. Hal ini selaras dengan temuan yang dipaparkan oleh Salju & Lukman (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Berpatokan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai 13.117 dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, jadi bisa dipetik kesimpulan bahwa hipotesis yang mengemukakan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas diterima. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Aspiyah & S. Martono (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas. Hal ini terjadi karena fenomena lingkungan kerja baik maupun buruk sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dan menyebabkan adanya semangat maupun penurunan kinerja akibat atmosfer lingkungan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Temuan lain dari penelitian ini juga mengungkapkan terdapat korelasi antara variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada produktivitas secara simultan didasari oleh nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. PT Sentral Baja Sejahtera sepakat dengan penemuan ini dengan adanya kolaborasi yang dipupuk untuk meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, motivasi, sekaligus peningkatan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas pegawainya.

Menurut PT Sentral Baja Sejahtera, produktivitas dilandasi dengan beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, hingga sarana produksi dalam perusahaan. Hubungan yang erat antara perusahaan dan karyawan dalam bentuk serikat buruh, maupun instansi terkait lainnya juga mampu memupuk kepercayaan sehingga pegawai mampu mengoptimalkan pekerjaannya dengan baik dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Faktor Pendidikan karyawan sebagai pertimbangan perusahaan dalam memberikan suatu pekerjaan yang cocok dengan tingkat pendidikannya, begitu juga dengan keterampilan karyawan. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat dijunjung tinggi dalam suatu organisasi, karna dengan memiliki karyawan yang memiliki sifat disiplin yang tinggi, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif tanpa adanya suatu hambatan. Sarana produksi dalam perusahaan harus diperhatikan agar proses produksi lancar tanpa adanya suatu masalah produksi dan agar pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

5. Kesimpulan

Beracuan pada hasil analisis berkaitan dengan pengaruh variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA dapat ditarik kesimpulan demikian:

1. Hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompetensi terhadap produktivitas PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA diterima dengan nilai koefisien positif.
2. Hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kedisiplinan terhadap produktivitas PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA diterima dengan nilai koefisien positif.

3. Hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap produktivitas PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA ditolak yang artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA.
4. Hipotesis Keempat yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA diterima dengan nilai koefisien positif.

5.2 Saran

Berlandaskan analisis deskripsi perolehan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, terdapat pengaruh signifikan anatar kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA. Dengan demikian saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian ini ialah:

1. Berdasarkan tanggapan responden dari pegawai PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA ditemukan masih adanya sistem yang belum *rigid* sehingga menurunkan motivasi pegawai dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
2. Ditemukan juga tanggapan responden yang menunjukkan adanya peraturan-peraturan yang kurang fleksibel sehingga memaksa karyawan untuk patuh dan sulit untuk mengembangkan diri.
3. PT SENTRAL BAJA SEJAHTERA baiknya mengadakan pelatihan atau *training* kepada pegawai guna peningkatan dan pengagendaaan *transfer knowledge* sehingga pegawai menemukan kembali semangat dan tujuan perusahaan agar perusahaan lebih baik lagi kedepannya.

