

PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISIPLIN SERTSA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KTC COAL MINING & ENERGY DI SAMARINDA

Hijriani Muharam¹, Titin Ruliana², Suyatin³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : hijriani20031993@gmail.com

Keywords :

Professionalism, Discipline, Work Environment Against Work Productivity

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine 1) the influence of professionalism on work productivity, 2) the influence of discipline on work productivity and, 3) the influence of the work environment on work productivity. Professionalism (X1) has a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. The theory used in this study is about Human Resource Management. Management is the science and art of planning, organizing, directing and supervising the efforts of the members of the organization in the use of organizational resources to achieve previously stated goals. Human Resource Management is a field of management that specializes in studying relationships and the role of humans in organizations. Analysis tools and hypothesis testing in this study use multiple regression analysis or multiple regression tools which consist of simultaneous test (simultaneous test) and partial test (each test). As for the data analysis process using the SPSS model 20 statistical tool. Work discipline (X2) has a positive and significant effect on the productivity of employees of PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. This is because there is an influence between the two variables, where the value of t count is greater than t table with the level of sig. $0.001 < 0.05$. This shows that there is a positive or significant influence or relationship between work discipline variables on work productivity. The work environment (X3) has a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT. KTC Coal Mining & Energy Samarinda. This is because there is an influence between the two variables, where the value of t count is greater than t table with the level of sig. $0,000 < 0,05$. This shows that there is a positive or significant.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada sebuah organisasi di butuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang produktif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karyawan sebagai sumber daya

manusia harus memiliki wawasan, kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang luas. Karyawan/pegawai yang memiliki kecakapan akan mampu membantu penyelesaian tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik sesuai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja diantaranya profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah profesionalisme. Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan/tugas dalam bidang tertentu. Profesionalisme juga dapat diartikan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan organisasi kerja yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya yang mengarah kepada pencapaian visi dan misi serta nilai-nilai organisasi. Maka profesionalisme merupakan keahlian atau kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Karyawan/pegawai selaku tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi maka dengan demikian mereka perlu antusias untuk terus belajar menambah ilmu dan pengetahuan agar mampu menyikapi setiap perubahan yang terjadi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin berfungsi sebagai *internal control* pengendali dan peraturan yang mengatur pegawai untuk bekerja lebih baik dan memiliki semangat untuk berprestasi sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di instansi kerja mereka. Jadi disiplin kerja merupakan suatu aturan kerja yang mengoreksi bawahan/pegawai karena melanggar prosedur atau peraturan pada unit kerjanya baik menyangkut tata tertib kerja, peraturan, jam kerja, absensi maupun tingkah laku pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua jenis ada lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan fisik erat kaitannya dengan lingkungan tempat bekerja sebagai tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputerisasi, komunikasi dan informasi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam berkerja meliputi ketersediaan peralatan kerja, perlengkapan kerja, kebersihan tempat kerja dan lain sebagainya.

Obyek penelitian ini di lakukan pada PT. KTC Coal Mining & Energy di Samarinda yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penggalian dan pertambangan batu bara. Sedangkan yang menjadi subyek dalam penelitian ini mengenai sejauhmana profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ada beberapa permasalahan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut ;

Permasalahan yang berhubungan dengan profesionalisme diantaranya (a) Keterampilan pegawai dalam bekerja masih kurang maksimal baik dalam menggunakan peralatan kerja, mengelola data kerja, dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan terampil, (b) Pegawai jarang sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pelatihan teknis, pelatihan administrasi dan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan dalam bekerja, (c) Karyawan/ pegawai kurang kreatif dalam menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan sehingga pekerjaan masih banyak yang terbengkalai.

Permasalahan disiplin kerja dimana masih rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan/pegawai, baik yang berkaitan dengan tingkat kehadiran/ absensi dan pelaksanaan kerja. (a) Pegawai masih sering datang terlambat ketempat kerja, (b) Pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (c) Permasalahan lainnya selama ini belum ada tindakan tegas terhadap pegawai yang melakukan kesalahan. (d) Pimpinan organisasi belum pernah menegur dan memberikan

peringatan kepada pegawai baik secara lisan maupun teguran secara tertulis kepada para pegawai yang tidak disiplin.

Permasalahan lingkungan kerja diantaranya (a) lingkungan tempat kerja pegawai masih terlihat kumuh dan kotor, (b) terbatasnya peralatan kerja dan perlengkapan kerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, (c) masih terbatasnya jaringan/ konektivitas internet sehingga pekerjaan menjadi lambat dan menyulitkan karyawan dalam bekerja (d) sarana prasarana kerja yang sangat minim dan terbatas sehingga target kerja menjadi sulit untuk dicapai.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas diketahui bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai maka sikap profesionalisme dan disiplin kerja menjadi ujung tombak yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk terus dibina dan dikembangkan melalui berbagai program manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja yang memadai akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja tersebut diatas masih belum maksimal, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan, oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan sistem ketenagakerjaan yang tepat dan memadai agar pegawai mampu bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Perbaikan tersebut seperti pembinaan dan pengaturan kerja oleh manajemen perusahaan melalui peningkatan profesionalisme dan disiplin kerja karyawan/pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Suwatno dan Donni (2014:16) "Manajemen SDM adalah suatu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam organisasi".

Profesionalisme

Profesionalisme menurut Atmosoeparto dalam Kurniawan (2007:74) "Mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun jenis profesinya". Profesionalisme pegawai hubungannya dengan tata pemerintahan yang baik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Disiplin

Disiplin adalah tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pengertian disiplin menurut Prawirosentono (2000 ; 31) " Secara umum tindakan disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja karyawan/pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan/organisasi dimana dia bekerja tersebut".

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Gitosudarmo (2008:151) "Adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya".

Produktivitas

Produktivitas menurut Simanjuntak (2006: 38) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?
4. Apakah profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan penulis, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja
3. untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

METODE

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan ruang lingkup data yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti atas permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Definisi operasional penelitian ini sebagai berikut ;

1. Profesionalisme (X_1) adalah keahlian atau kecakapan karyawan PT. KTC Coal Mining & Energi dalam mengerjakan tugasnya, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi, indikatornya meliputi ;
 - a. Terampil dalam bekerja
 - b. Berpengalaman dalam bekerja
 - c. Cerdas dalam menganalisa suatu masalah
 - d. Mahir dalam menggunakan peralatan
 - e. Cepat dan tanggap dalam bekerja
2. Disiplin (X_2) adalah tingkat kedisiplinan seseorang dalam bekerja yang tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam organisasi kerja. Indikatornya meliputi ;
 - a. Tepat waktu saat datang dan pulang kerja
 - b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan kerja
 - d. Taat pada peraturan yang berlaku
 - e. Bertanggung jawab dalam bekerja
3. Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan pada karyawan PT. KTC Coal Mining & Energi, indikatornya meliputi ;
 - a. Suasana kerja
 - b. Tempat kerja
 - c. Hubungan kerja

- d. Fasilitas kerja
 - e. Keamanan kerja
4. Produktivitas kerja (Y) merupakan hasil kerja atau perbandingan antara hasil yang telah dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) pada PT. KTC Coal Mining & Energi indikatornya meliputi ;
- a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Kemampuan kerja
 - d. Etos kerja
 - e. Sarana kerja

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (Observasi dan Kuesioner) dan penelitian kepustakaan.

Gambaran Tentang Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.KTC Coal Mining & Energy di Samarinda.

Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *solvin* untuk menetapkan anggota sampel dari populasi yang ada sebesar **84 responden** karyawan/ pegawai yang bertugas di PT. KTC Coal Mining Samarinda.

Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil analisis data mengenai Profesionalisme, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KTC Coal Mining & Energy Samarinda, dapat peneliti sajikan selengkapnya pada bab ini namun terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas sebagai berikut ;

Tabel. 5.25 Variabel Profesionalisme (X_1)

Butir Kuisisioner	Korelasi	Keterangan
X1.1	0.318 > 0.213	valid
X1.2	0.242 > 0.213	valid
X1.3	0.221 > 0.213	valid
X1.4	0.245 > 0.213	valid
X1.5	0.466 > 0.213	valid

Sumber : Lampiran Validitas

Dari data tersebut diketahui bahwa hasil uji validitas yang di lakukan dari setiap butir-butir pertanyaan variabel Profesionalisme (X_1) menunjukkan hasil yang sah atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan angket atau kuisisioner tersebut dapat digunakan untuk menjangkau jawaban responden.

Tabel. 5.26 Variabel Disiplin (X_2)

Butir Kuisisioner	Korelasi	Keterangan
X2.1	0.312 > 0.213	valid
X2.2	0.214 > 0.213	Valid
X2.3	0.215 > 0.213	Valid
X2.4	0.234 > 0.213	Valid
X2.5	0.263 > 0.213	Valid

Sumber : Lampiran Validitas

Dari data tersebut diketahui bahwa hasil uji validitas yang di lakukan dari setiap butir-butir pertanyaan variabel Disiplin (X_2) menunjukkan hasil yang sah atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan angket variabel disiplin tersebut telah dapat digunakan untuk menjaring jawaban responden.

Tabel. 5.27 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Butir Kuisisioner	Korelasi	Keterangan
X3.1	0.278 > 0.213	Valid
X3.2	0.269 > 0.213	Valid
X3.3	0.218 > 0.213	Valid
X3.4	0.311 > 0.213	Valid
X3.5	0.461 > 0.213	Valid

Sumber : Lampiran Validitas

Dari data tersebut diketahui bahwa hasil uji validitas yang di lakukan dari setiap butir-butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan hasil yang sah atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan angket atau kuisisioner variabel lingkungan kerja tersebut dapat digunakan untuk menjaring jawaban responden.

Tabel. 5.28 Variabel Produktivitas (Y)

Butir Kuisisioner	Korelasi	Keterangan
Y1.1	0.245 > 0.213	Valid
Y1.2	0.466 > 0.213	Valid
Y1.3	0.263 > 0.213	Valid
Y1.4	0.278 > 0.213	Valid
Y1.5	0.461 > 0.213	Valid

Sumber : Lampiran Validitas

Dari data tersebut diketahui bahwa hasil uji validitas yang di lakukan dari setiap butir-butir pertanyaan variabel Produktivitas (Y) menunjukkan hasil yang sah atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan angket atau kuisisioner tersebut dapat digunakan untuk menjaring jawaban responden.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur keadaan suatu instrumen pada penelitian ini dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* menyatakan bahwa nilai suatu instrument dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* > 0,06. Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

Tabel. 5.29 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	84	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Berdasarkan hasil print out *processing summary* tidak ada satupun variabel independen dan dependen yang dikeluarkan atau *reliabel*. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran instrumen angket dapat digunakan untuk menjangking jawaban responden.

Tabel. 5.30 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.582	.582	4

Sumber : Output Reliability

Tabel. 5.31 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	58.7500	9.491	.456	.332	.431
X2	59.3571	13.847	.030	.156	.746
X3	57.5476	11.046	.366	.372	.510
Y	57.8810	8.082	.704	.516	.204

Sumber : Output Reliability

Dari hasil perhitungan tersebut bahwa *Alpha Cronbach* seluruh instrument lebih besar > 0,06. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengukuran instrumen angket tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dengan demikian pengukuran instrumen angket atau kuisioner dapat digunakan untuk menjangking jawaban responden.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk melihat apakah ada data yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam pembahasan dalam penelitian ini uji *One Sample Kolmogorov-smimov* dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05. Kreteria pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik (*probability*) yaitu ;

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi ketidak saman varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka hal itu disebut homokedasitas dan jika berbeda maka disebut heterokedasitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variable penggangu mempunyai varian yang sama atau tidak.

Heteroskedasitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamat atau disebut homokedastisitas. Jadi model yang baik dalam suatu penelitian adalah homokedasitas.

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, melebar lalu kemudian menyempit) maka telah terjadi Heterokedasitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedasitas atau tidak terjadi hubungan antara variabel bebas

Hasil Uji Multikolieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Pendekatan ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai VIF.

- a. Apabila nilai VIF < 10 maka model bebas dari multikolinieritas
- b. Apabila nilai VIF > 10 maka model terdapat multikolinieritas

Tabel. 5.37 Multikolinieritas

Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.851	1.175
X2	.974	1.027
X3	.832	1.202

a Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat jelas bahwa nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam model analisis diatas berada dibawah angka < 10 sehingga dapat dikatakan model terbebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat mutikolinieritas. Dengan demikian asumsi non multikolinieritas pada model tersebut telah terpenuhi.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel. 5.38 Autokorelasi

Model Summary(b)

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.516	28.425	3	80	.000	2.104

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Pada tabel Durbin Watson (*dw*) alva α 0.05 atau 5% $n = 84$ diperoleh nilai tabel $dl = 1,575$ dan $du = 1,721$ sedangkan dalam output SPSS menunjukkan nilai Durbin Waston atau dw sebesar 2,104 ($4 - 2,104 = 1,896$) dan nilai tersebut berada di antara $dl < du < 4-dw$ atau $1,575 < 1,721 < 1,896$ maka dapat disimpulkan dalam analisis ini tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS yang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1.769 + 0.377 X_1 + 0.275 X_2 + 0.466 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Hasil uji Partial (Uji t)

Tabel. 5.35 Koefisien Korelasi

		Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.769	2.512		-.704	.483	
	X1	.377	.081	.395	4.679	.000	
	X2	.275	.078	.276	3.503	.001	
	X3	.466	.091	.434	5.094	.000	

a Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui secara jelas pengaruh antara variabel variabel Profesionalisme (X_1), Disiplin (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) maka dapat dilakukan analisis dengan menggunakan koefisien korelasi sebagai berikut ;

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha ; n-2) \\ &= (0,05 ; 84-2) \\ &= 1,662 \end{aligned}$$

Hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Profesionalisme (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel Profesionalisme (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Profesionalisme (X_1) terhadap variabel Produkstivitas (Y) oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $4,679 < 1,662$ dengan nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 di tolak atau H_1 diterima.

Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,503 > 1,662$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hipotesis 3 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5,094 > 1,662$ dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu model statistik atau SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan atau output model anova sebagai berikut ;

Tabel. 5.36 Uji Simultan

ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.556	3	33.519	28.425	.000(a)
	Residual	94.337	80	1.179		
	Total	194.893	83			

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Adapun yang menjadi syarat pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada model anova terlihat jelas bahwa secara simultan variabel Profesionalisme (X_1), Disiplin (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 28,425 jika dibanding dengan nilai F_{tabel} sig. 95% n - 2 yakni sebesar 3,960. Dengan demikian diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(28,425 > 3,960)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara simultan atau serentak variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme (X₁) terhadap Produktivitas (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4,679 > 1,662$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel profesionalisme terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh profesionalisme. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa profesionalisme karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Profesionalisme pegawai merupakan suatu keahlian atau kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Profesionalisme erat kaitannya dengan kemahiran atau keahlian tenaga kerja dalam melaksanakan tugas kerja yang telah dibebankan kepadanya dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Dunan (2015), meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Administrasi Sekretariat Daerah Kutai Kartanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi positif diantara variabel profesionalisme terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan profesionalisme yang baik tentunya akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani (2007), mengenai Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pajak di Wilayah Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pajak Wilayah Semarang.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Profesionalisme kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Seorang karyawan atau tenaga kerja dapat dikatakan profesional dalam bekerja apabila memiliki kemampuan yang memadai yakni berupa pengetahuan akan pekerjaan, keterampilan, dan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Maka dapat diketahui secara jelas bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin (X₂) terhadap Produktivitas (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,503 > 1,662$ dengan tingkat sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda sudah berjalan sesuai dengan yang

diharapkan. Disiplin merupakan ketaatan seseorang dalam bekerja pada aturan organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh I Ketut Febri A dan I G. A. Dewi Adnyani (2016) mengenai Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Villa Mahapala Sanur Denpasar. Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Darma Tintri dan Fitriatin (2015) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. Hasil analisis penelitian bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya dan terdapat pengaruh positif diantara variabel independen terhadap dependen dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Melalui disiplin kerja diharapkan pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran/output) dengan keseluruhan sumber daya (masukan/input) yang dipergunakan guna terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu disiplin kerja yang baik yakni mentaati berbagai aturan kerja, mentaati prosedur kerja, ketentuan jam kerja, sopan dan taat pada atasan akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Maka dapat diketahui secara jelas bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5,094 > 1,662$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan atau tempat dimana para pegawai/karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sebagaimana hasil penelitian oleh Intan Pangestika (2016) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Politama Pakindo Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 6,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kereja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Maka dapat diketahui secara jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Menjelaskan hasilnya dapat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau produk. Hasilnya juga mengungkapkan tingkat pencapaian dari kegiatan target. Jika dalam bentuk objek perlu ada penjelasan spesifikasi produk, kelebihan dan kekurangannya. Penulisan output harus mencakup foto, bagan, grafik, bagan, gambar dan banyak lagi. Diskusi ini berurutan dalam urutan tujuan, dan telah dijelaskan terlebih dahulu. Diskusi disertai dengan argumen logis dengan menghubungkan hasil dengan teori, hasil lain dan / atau hasil penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui dari hasil analisis data menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan signifikan diantara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.
2. Diketahui dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan signifikan diantara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.
3. Diketahui dari hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan signifikan diantara kedua variabel. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti kebenarannya.

Saran

Hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya profesionalisme kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda lebih ditingkatkan lagi terutama yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemahiran dan cepat tanggap dalam bekerja, agar terwujud produktivitas kerja yang baik.
2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda lebih ditingkatkan lagi terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam

absensi, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, taat pada peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sudah seharusnya lingkungan kerja pada PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda menjadi lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, terutama lingkungan kantor seperti kebersihan, kerapian, keamanan, ketersediaan fasilitas kerja dan lainnya, sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja.

REFERENCES

- Donni, Juni Priansa, dan Suwatno, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta. Bandung
- Raymond A. Noe et. al. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. 3 Edition. Mc-Graw-Hill
- Robbins. Stephen P. Coulter Mary. 2012. *Management*. Pearson Education Limited. England
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah, 2010, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi 2, Cetakan Ke 5, Bumi Aksara, Jakarta.