

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION DI PELALAWAN**

Ismilanto

DRS. Machasin., M.SI

Rendra Wasnury, SE., MIB

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : itsmee_anri64@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the Effects of Extrinsic Motivation, Discipline of Work and Work Environment on Employee Productivity at PT. Bratasena Plantation. In this study the authors use independent variables is extrinsic motivation (X1), work discipline (X2) and work environment (X3), as the dependent variable productivity (Y).

Slovin technique is used to obtain the sample population. To analyze our data, we used multiple regression analysis. testing while t-test, f-test and coefficient of determination (R²) is used to test our hypothesis.

From the research that has been done with multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS version 21, it can be concluded that extrinsic motivation, work discipline and work environment positive and significant impact on work productivity with the formula $Y = -0.246 + 0.733 (X1) + 0.169 (X2) + 0.104 (X3)$ and the contribution of F_{which} amounted to 67.825 against the dependent variable and the significant level of 0.000

Keyword : *Extrinsic Motivation, Work Discipline, Work Environment and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan industrialisasi, kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi.

Oleh karena itu, sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ada beberapa aspek yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan, dalam motivasi terdapat motivasi ekstrinsik dan intrinsik dan Tingkah laku

manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi seseorang secara teoritis kita harus mengetahui dulu apa kebutuhan orang tersebut pada saat tertentu, sulitnya perbuatan atau tingkah laku manusia sering tidak ditentukan oleh satu macam motivasi saja. Dengan kata lain, tidak mudah untuk mengetahui kebutuhan apa yang membentuk motivasi tertentu dibelakang suatu tingkah laku.

Untuk itu penulis mengambil penelitian pada PT. Surya Bratasena Plantation di Desa Surya Indah Kec. Pangkalan Kuras Kab. Pelalawan. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini pada akhir tahun 2012 menggunakan tenaga kerja sebanyak 175 orang. Pada penelitian ini penulis memfokuskan meneliti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang bekerja langsung di PT. Surya Bratasena Plantation.

Adapun fenomena mengenai motivasi ekstrinsik yang terjadi pada PT. Surya Bratasena Plantation mengenai bonus dan tunjangan yang diberikan secara merata, sedangkan karyawan pada perusahaan ini mempunyai status yang berbeda seperti masih lajang dan sudah berkeluarga. Seharusnya bonus yang diberikan berbeda sesuai dengan lama bekerja, prestasi kerja dan sesuai dengan status sosial karyawan (lajang, menikah atau mempunyai anak). Bonus yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkeluarga dan masih lajang seharusnya dibedakan agar bonus yang diberikan tepat sasaran karena kebutuhan antara keduanya sangat jauh berbeda.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, kurang adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau hubungan antar sesama karyawan, dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja. Jika ditinjau dari lingkungan kerja fisik yang memaksa karyawan untuk bekerja pada lingkungan terbuka dapat menghambat kinerja saat hujan ataupun saat panas yang berimbas pada keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Jadi tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan, seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Dari fenomena tersebut dapat di golongan pada faktor motivasi ekstrinsik karena berbubungan dengan hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji menurut motivasi yang dikemukakan Herzberg.

Disiplin merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur serta mematuhi dan menjalankan peraturan-paraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Meningkatkan disiplin kerja merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan karena perusahaan menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja yang menguntungkan perusahaan.

Menurut sumber dari perusahaan, ketidakhadiran tersebut adalah ketika karyawan tidak bekerja baik absen, izin, sakit dan perjalanan dinas dan terjadi pada karyawan yang sama setiap tahunnya. Selain dari absensi sanksi yang diberikan

terhadap pelanggaran kurang memberi efek jera agar karyawan tidak mengulangi pelanggaran tersebut, antara lain, hanya sanksi teguran yang diberikan terhadap karyawan yang terlambat datang, karyawan yang tidak hadir pada hari tersebut maka gaji tidak dibayarkan untuk hari itu saja, kurangnya pengawasan melekat dan teladan kepemimpinan sehingga tidak menutup kemungkinan karyawan dapat melakukan mangkir kerja dan gaji tetap sama pada karyawan yang bekerja melebihi target dan karyawan yang belum mencapai target karena dihitung sama dengan satu hari kerja.

Selain motivasi dan disiplin kerja, suasana kerja yang baik juga akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sangat penting diperhatikan oleh sebuah perusahaan lebih-lebih perusahaan yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia dalam proses produksinya. Hal ini disebabkan karena pada bagian inilah karyawan yang secara langsung dan terus-menerus berada di dalam lokasi perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu mampu mengurangi tingkat stress dan mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas kerja karyawan akan selalu terjaga. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Surya Bratasena Plantation berkaitan dengan suhu udara, suara dan keamanan kerja dimana dapat diketahui

bahwa suhu udara sangat mengganggu produktivitas karena para pekerja cenderung lebih sering beristiahat jika suhu udara yang dirasakan sangat tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Begitu juga kebisingan yang dirasakan didekat pabrik kelapa sawit suara pengolahan yang begitu keras disebabkan mesin yang digunakan sudah cukup lama yang berkisar 25 tahun.

TELAAH PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Menurut L. Mathis dan Jackson (2006: 69) dalam bukunya *Human Resource Management*, produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Adalah juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi.

Menurut Sinungan (2000: 17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Nasution (2002: 203) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Selanjutnya menurut Render, Heizler (2002: 14) menjelaskan bahwa:

“Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Motivasi, pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja karyawan, sehingga pimpinan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, tanpa bekal pendidikan tidak mungkin dapat dengan mudah mempelajari hal-hal dalam cara atau sistem kerja yang bersifat baru.
3. Disiplin kerja, merupakan keinginan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
4. Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain-lain
5. Sikap etika kerja, seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok sendiri maupun dengan kelompok lain.
6. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh seseorang terdapat pada gizi dari makanan dan akan mempengaruhi terhadap kesehatan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
7. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup didasarkan pada prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja akan meningkatkan penghasilan, penghasilan meningkat akan memberikan semangat kerja sehingga akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.
8. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan kerja disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, penerangan, iklim kerja seperti suhu, cuaca dan sebagainya.
9. Teknologi, kemajuan teknologi atau penggunaan peralatan yang semakin canggih dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah orang dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Sarana produksi, faktor-faktor produksi haruslah saling memadai dan saling mendukung dalam melaksanakan proses produksi.
11. Jaminan sosial, perhatian terhadap kesehatan, keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi.
12. Manajemen, dengan menerapkan manajemen yang baik, karyawan dapat berkerja dengan baik sehingga akhirnya produktivitas kerja karyawan akan dapat meningkat.
13. Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya apabila diberikan kesempatan untuk berprestasi, hingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut Edy Sutrisno (2009:104) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian yang dikutip dalam buku Manullang (2000 : 193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi

Menurut Wahjosumadjo yang dikutip dalam buku M. Manullang (2000: 194) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri

individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Recognition (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Responsibility (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu

memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha

memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a. Technical skill (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. Human skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. Conceptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4. *working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri

skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

b. Indikator motivasi kerja

Sesuai faktor higienis yang dikemukakan oleh Herzberg indikator motivasi adalah:

1. gaji atau upah
2. kondisi kerja
3. kebijakan dan administrasi perusahaan
4. hubungan antar pribadi
5. kualitas superfisif

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (2006: 193). Menurut Sastrohadiwiryo (2005) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dengan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

b. Indikator kedisiplinan

Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2005:195) di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti karyawan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Jadi, dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. (Malayu Hasibuan, 2009: 195).

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting, karena lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan karyawan, dimana lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman dan fasilitas yang memadai akan dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apapun yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang disebabkan (Alex S Niti Semito, 2002: 183).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik, yaitu: (Edwin B. Plippo, 2004: 76).

1. Pewarnaan. Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja, untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan. Yakni, untuk menciptakan

- suasana yang kontras dan unuk menciptakan lingkungan psikologi yang optimal.
2. Kebersihan. Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absen.
 3. Pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.
 4. Penerangan. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauan, pengarahannya, dan ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.
 5. Musik. Musik yang mengalun akan mempengaruhi suasana kejiwaan, yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada saat beristirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat juga menimbulkan semangat dan kegairahan untuk bekerja kembali.
 6. Bau. Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja para pekerja.
 7. Keamanan. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenang akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerjaan itu sendiri, jika

dilihat dari sudut pandang para pekerja.

8. Kebisingan. Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

c. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya untuk mengukur apakah kondisi kerja tersebut layak bagi karyawan.

Lingkungan kerja terbagi atas 3 (tiga) bagian:

1. Pelayanan karyawan (meliputi kesehatan, keselamatan dan sebagainya)
2. Kondisi kerja (meliputi penerangan, suhu udara, suara dan keamanan)
3. Hubungan karyawan dan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul *“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pelalawan”*

HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan berkaitan dengan masalah penelitian yang penulis teliti, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis pada penelitian ini yakni :

1. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

- produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation
2. Diduga bahwa motivasi ekstrinsik adalah variabel yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Guna memperoleh data-data yang penulis perlukan, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian. Yaitu pada PT. Surya Bratasena Plantation yang berada di Desa Surya Indah kecamatan Pangkalan Kuras kabupaten Pelalawan.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Surya Bratasena Plantation, seperti tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi pelengkap pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

3. Populasi dan Sampel

Dalam metode penelitian kata populasi amat populer digunakan, untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan lain-lain

sehingga objek tersebut dapat menjadi objek penelitian. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yang berjumlah 175 orang karyawan.

Yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N e^2)}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karna kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir misal: 10%

$$n = \frac{175}{1 + (175 \times 10\%)^2}$$

= 63,636363 maka di bulatkan menjadi 64 orang karyawan

Dari 64 orang karyawan ini diambil melalui teknik simpel random sampling dimana pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam perusahaan. Uraian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ;

Tabel 1 : Hasil Penarikan Sampel

jabatan	populasi	sampel
ass kebun	5	5
ass pengolahan	4	1
teknisi	31	11
mandor	78	28
transport	39	14
kantor	15	5
jumlah	175	64

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

METODE ANALISIS DATA

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis kuantitatif.

1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat (kusioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Tujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai alpha > r tabel, maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar.

Validitas Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak di ukur dengan tepat. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden. Untuk menentukan nilai r tabel dapat diketahui dengan cara $df = N-2$ yang berarti $df = 64-2 = 62$. Dari dua sisi alpha 5% diketahui $df = 62$ sebesar 0,25. Uji instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, artinya alat ukur yang digunakan valid

2. Uji asumsi klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Sangat dipelukannya uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedatisitas, uji multikorelasi, dan uji linieritas.

3. Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel bebas (motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (produktivitas) ditentukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi ekstinsik

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Lingkungan kerja

4. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apabila F hitung > F tabel maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Selanjutnya pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya. Digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan t-hitung dengan T-tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika T hitung > T tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkaitnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukannya parametric-tests. Data yang normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Dengan demikian, data tersebut mewakili populasi.

Tabel 2 : Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97590007
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,818
Asymp. Sig. (2-tailed)		,515

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

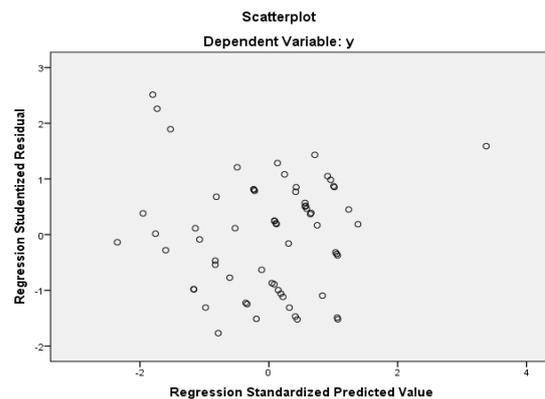
Dalam uji normalitas, penelitian menggunakan *One-sample Kolmogorov-smirnov Test*. angka yang signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal. Kemudian sebaliknya, angka signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Jadi hasil penelitian ini uji normalitas menunjukkan $0,515 >$

$0,05$. Maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Apabila pola yang teratur, model regresi tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode *scatterplot* diperoleh sebagai berikut :

Gambar 1 : Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar tersebut diperoleh pola *scatterplot* tidak teratur. Hal ini berarti bahwa model regresi pada model ini tidak mengandung adanya masalah heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan oleh titik-titik pada *scatterplot* menyebar atau tidak teratur.

c. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Kemudian dasar pengambilan keputusan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Dari tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,182(Motivasi Ekstrinsik), 1,179(Disiplin kerja) dan 1,059(Lingkungan kerja). Artinya, nilai VIF tiap variabel lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 3 : Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Motivasi_ekstrinsik	,846	1,182
	Disiplin_kerja	,848	1,179
	Lingkungan_kerja	,945	1,059

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

d. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainya berikut hasil uji linieritasnya :

Tabel 4 : Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	3,108	5	,622	28,490	,000
Produktivitas_kerja	Between	Linearity	2,942	1	2,942	134,864	,000
	Groups	Deviation from	,165	4	,041	1,896	,123
* Motivasi_ekstrinsik		Linearity					
	Within	Groups	1,265	58	,022		
	Total		4,373	63			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	1,119	9	,124	2,062	,050
Produktivitas_kerja	Between	Linearity	,904	1	,904	15,004	,000
	Groups	Deviation from	,214	8	,027	,444	,889
* Disiplin_kerja		Linearity					
	Within	Groups	3,255	54	,060		
	Total		4,373	63			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_kerja	(Combined)	,789	8	,099	1,513	,174
	Between Groups					
	Linearity	,272	1	,272	4,171	,046
	Deviation from Linearity	,517	7	,074	1,134	,356
* Lingkungan_kerja	Within Groups	3,584	55	,065		
Total		4,373	63			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Dari tabel 5.12 dapat dilihat bahwa Sig. Dari *Deviation from Linearity* masing-masing variabel adalah :

1. Produktivitas kerja terhadap Motivasi ekstrinsik (0,123)
2. Produktivitas kerja terhadap Disiplin kerja (0,889)
3. Produktivitas kerja terhadap Lingkungan kerja (0,356)

Artinya nilai masing-masing variabel lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik, Disiplin kerja dan lingkungan

kerja terhadap produktivitas kerja adalah linear.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (bebas) yang terdiri dari Motivasi Ekstrinsik(X1), Disiplin kerja(X2) dan Lingkungan kerja(X3) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas kerja(Y) baik secara bersama-sama maupun sendiri. Berikut hasil hipotesis penelitian.

Tabel 5 : Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,246	,199		-1,236	,221
1 Motivasi_ekstrinsik	,733	,067	,760	10,896	,000
Disiplin_kerja	,169	,073	,161	2,324	,024
Lingkungan_kerja	,104	,071	,097	1,466	,148

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T dan uji F yang di peroleh melalui hasil regresi linier berganda. Berdasarkan tabel 5.7 didapat persamaan regresi di tuliskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Persamaan regresi yang baru, adalah

$$Y = -0,246 + 0,733(X_1) + 0,169(X_2) + 0,104(X_3)$$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dengan mencari nilai koefisien determinasi atau penentu.

Tabel 6 : Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,761	,24006

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja, Motivasi_ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,761 artinya variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ekstrinsik, Disiplin

Tabel 7 : Uji-F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,726	3	3,909	67,824	,000 ^b
	Residual	3,458	60	,058		
	Total	15,184	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja, Motivasi_ekstrinsik

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 67,825, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yang sebesar 67,825 dengan signifikan sebesar 0,000 ternyata lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,75.

Maka dengan demikian dapat terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67,824 > 2,75$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan sebesar 76%, dan sisa 24% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

c. Uji-F (Anova)

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa variabel Motivasi ekstrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation atau tidak maka diperlukan suatu jenis varian (ANOVA) untuk menguji hipotesis tersebut secara bersama-sama (Uji-F), maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS, diperoleh analisis varian (ANOVA) sebagai berikut :

terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Surya Bratasena Plantation.

d. Uji-t (Koefisien)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

Hal ini dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17 : Uji-t (koefisien)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,246	,199		-1,236	,221
1 Motivasi_ekstrinsik	,733	,067	,760	10,896	,000
Disiplin_kerja	,169	,073	,161	2,324	,024
Lingkungan_kerja	,104	,071	,097	1,466	,148

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Data Olahan IBM SPSS versi 21

Uji-t digunakan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel dimana hasil perhitungan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh 1,60.

Dari tabel 5.14 diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi ekstrinsik (X1), menunjukkan t hitung sebesar 10,896 > dari t tabel 1,60 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi ekstrinsik dengan Produktivitas kerja.
- b. Variabel Disiplin kerja (X2), menunjukkan t hitung sebesar 2,324 > dari t tabel 1,60 dengan nilai signifikansi 0,24 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu

0,05 (5%) maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja.

- c. Variabel Lingkungan kerja (X3), menunjukkan t hitung sebesar 1,466 < dari t tabel 1,60 dengan nilai signifikansi 0,148 yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja.
- d. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari besarnya nilai t hitung bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas kerja adalah Motivasi ekstrinsik, dengan nilai yang paling besar diantara variabel yang mempengaruhi sebesar 0,733.

3. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan yang berlaku maka diperoleh hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik(X1), disiplin kerja(X2) dan lingkungan kerja(X3) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) pada PT. Surya Bratasena Plantation.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sondang, 2002 : 107) Dimana mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya. Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tjutju Yuniarsi (2009: 159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain lingkungan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

Hubungan antara motivasi ekstrinsik (X1) dengan produktivitas kerja (Y), sesuai hasil penelitian yang telah dilakukan hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik dengan variabel produktivitas kerja, kemudian motivasi ekstrinsik menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk hasil tertinggi dalam jawaban kuisioner baik pada indikator motivasi ekstrinsik adalah kondisi kerja dengan pernyataan kondisi kerja yang saya rasakan dalam bekerja, akan tetapi hubungan antar pribadi mempunyai skor kurang baik yang tinggi dengan pernyataan yang saya rasakan hubungan antar karyawan perusahaan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sondang, 2002 : 107) Dimana mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y), dari uji parsial yang telah dilakukan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk hasil tertinggi dalam jawaban kuisioner adalah kurang baik pada indikator balas jasa dengan pernyataan sistem balas jasa yang saya rasakan di perusahaan dan untuk jawaban baik tertinggi pada indikator tujuan dan kemampuan dengan pernyataan tujuan dan kemampuan saya dalam penyelesaian pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aminulloh, 2010 dengan judul “ Influence Of Motivation And Dicipline On The Productivity Of Employees Working At

Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang Plant”, dengan jumlah responden 100 orang hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh disiplin terhadap produktivitas secara parsial sangat signifikan dan dominan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hubungan antara lingkungan kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y), dari hasil penelitian yang telah dilakukan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat, akan tetapi secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil jawaban kuisioner dapat diketahui bahwa indikator kesehatan mendapat jawaban kurang baik yang tertinggi dengan pernyataan pelayanan kesehatan yang saya rasakan di perusahaan, dan indikator keselamatan mendapat jawaban kurang baik kedua dengan pernyataan standar pelayanan keselamatan kerja dalam perusahaan.

Tidak berpengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat bukan pertamakalinya dialami para peneliti, karena pada penelitian terdahulu juga terdapat salah satu variabel bebas yang tidak mempengaruhi variabel terikat seperti penelitian yang dilakukan oleh Aminulloh, 2010 dengan judul “ Influence Of Motivation And Dicipline On The Productivity Of Employees Working At Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang Plant”, dengan jumlah responden 100 orang hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin terhadap produktivitas secara simultan, akan tetapi secara parsial salah satu variabel bebasnya motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisa pengujian pada sampel PT. Surya Bratasena Plantation dengan jumlah sampel 64 orang karyawan. Dengan hasil yang telah dibahas pada pembahasan, bahwa secara simultan variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation.
2. Secara parsial variabel yang mempengaruhi paling signifikan pada produktivitas kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik dimana dilihat dari nilai t hitung (10,896) dengan tingkat signifikan (0,000) yang lebih besar dibandingkan variabel bebas yang lain seperti disiplin kerja (2,324) dengan signifikan(0,024) dan lingkungan kerja (1,466) dengan signifikan (0,148). Hal ini dapat dikarenakan bahwa karyawan yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan karyawan termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya.

Saran

hasil penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan antara lain variabel yang di uji hanya 3 variabel yakni motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada perusahaan, hendaknya memberikan motivasi ekstrinsik yang lebih pada karyawan, terutama pada hubungan antar pribadi karyawan dan dalam kebijakan dan administrasi perusahaan yang mendapat skor tertinggi untuk jawaban kurang baik.
2. Saran kepada perusahaan, hendaknya meningkatkan masalah kedisiplinan yang ada di perusahaan, terlebih pada balas jasa, teladan kepemimpinan dan keadilan yang diterapkan karena ketiga indikator ini mendapat nilai tertinggi juga dijawab kurang baik pada penelitian.
3. Saran kepada perusahaan, hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik terutama pada pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja dimana kedua indikator ini memiliki skor terbanyak untuk jawaban kurang baik.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu mempertimbangkan dan menambah variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akanbi dan Ayobami, Paul. Influence Of Ekstrinsic And Intrinsic Motivation On Employes' Performance. *Ajayi Crowther University*.
- Akbar, F. N dan Noermijati. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personal Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Rahmad. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Petapaha.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Universitas Tribhuana Tunggaladewi*. **8. h. 561-569.**
- Lubis, K. A. 2008. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. 2008. Universitas Sumatra Utara.
- Luthans, Fred. 2011. *Organisational Behavior : An Evidence Based Approach*. Mc Graw-Hill. New York.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. H. 2006. *Human Resource Management*. Salemba empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisewito. Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. aswaja pressindo.
- Putra, Aditya. K dan Frianto, Agus. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Universitas Negeri Surabaya*. **1. h. 377-387.**
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari teori ke praktik. PT. Raja Grafindo Pesada. Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. kencana.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Angkasa Persada. Jakarta.
- Sondang, P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Srivastava, S. K. Dan Barnola, K. C. 2011. Role Of Motivation In Higher Productivity. *Gurukul Kangri University, Haridwar*. **7. h. 88-99.**
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi kedua. PT. RajaGrafindo persada. Jakarta.
- Yasid, Abad. 2009. Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Indo Perkasa Camputindo Situbondo. Skripsi. UIN. Malang.