

**Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

by:  
Nuraini  
Sri Indarti  
Marzolina

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia*

*The Impact of Environment and Motivation toward Productivity Employee Productivity in PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*

**Abstract**

*This study is to find out the impact of environment and motivation to employee productivity in PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar in partially and simultaneously.*

*The research population are all employee from production division of PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar for amount of 259 peoples. To determine the sample's amount is use the Slovin formula. Samples were 157 people, taken by the cluster sampling method while to determine sample is use purposive sampling. To analyze the data are use multiple regression model.*

*According to the study, environment and motivation are simultaneously have a significant effect to the employee productivity of PTPN Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. To improve the employee productivity, the management have to take a more interest to the implementation of motivation and environment. Environment and motivation partially has a significant effect to the employee productivity at Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Motivation has a dominant effect to productivity than the environment.*

*Key word : Environment, Motivation, Productivity*

**A. PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pengetahuan dan kemampuan karyawan, faktor kompensasi, kegairahan kerja dan

faktor lingkungan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu terjaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Menurut Gomez (2005: 160) faktor mempengaruhi produktivitas adalah kinerja, motivasi, kemampuan karyawan dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari keselamatan atau keamanan selama bekerja dan kesehatan kerja. Produktivitas perusahaan merupakan suatu tolak ukur tentang berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya. Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak boleh diabaikan begitu saja oleh pimpinan perusahaan. Dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi perlu kiranya para pimpinan perusahaan meningkatkan kompensasi bagi karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara V sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam Sub Sektor Perkebunan telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Banyaknya perkebunan yang berada dibawah PT. Perkebunan Nusantara V, maka penulis hanya mengambil objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Hasil perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung terdiri atas dua jenis yaitu Kelapa Sawit (Kebun Inti) dan Karet. Pada penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada kelapa sawit yang menjadi kebun inti. Perusahaan ini memiliki memiliki 389 orang tenaga kerja. Sebagai salah satu

sumber daya (input) dalam proses operasional perusahaan, maka tenaga kerja memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan.

Jumlah karyawan bagian produksi pada PTPN V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung pada tahun 2013 adalah 259 orang yang terdiri dari beberapa golongan mulai dari IA hingga IVC. Jumlah karyawan terbanyak adalah pada golongan IB yaitu 161 orang sedangkan jumlah paling sedikit adalah golongan IIIB yaitu 1 orang.

Dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk meneliti kaitan antara lingkungan kerja perusahaan, dengan produktifitas kerja karyawan. Akibat lain dari lingkungan kerja kurang menyenangkan, dapat kita lihat jelas pada perkembangan jumlah tenaga kerja dan jumlah produksi TBS pada PT. PTPN V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung selama lima tahun terakhir ini dimana adanya pengaruh terhadap turunnya produktivitas tenaga kerja.

Penurunan jumlah produksi TBS tersebut disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tugas, ternyata karyawan terutama sub bagian pemeliharaan dan pemupukan yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan manajemen perusahaan. Akibat dari rendahnya motivasi kerja karyawan akan mengakibatkan jumlah produksi yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai bahkan mengalami penurunan. Motivasi yang rendah disebabkan karena kurangnya pengawasan yang

dilakukan oleh mandor di lapangan, serta kompensasi yang kurang memuaskan selama ini perusahaan menerapkan kompensasi berupa gaji, uang lembur, jamsostek dan THR.

Kompensasi yang diberikan setiap tahun meningkat, namun peningkatannya tidak sesuai dengan peningkatan kebutuhan hidup karyawan, sehingga karyawan merasa kurang puas dengan upah dan insentif yang diberikan perusahaan. Selain itu insentif yang merupakan upah lembur yang dibayarkan perusahaan ternyata kurang sesuai dengan ketentuan pemerintah yang menyatakan bahwa jika lembur lebih dari 2 jam maka karyawan berhak mendapat tambahan sebesar 50% dari tarif lembur per jam. Namun perusahaan tidak menerapkan ketentuan ini dalam menghitung besarnya insentif karyawan.

Selain masalah motivasi kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja secara fisik seperti keamanan lingkungan pada saat jam kerja dengan mengatur penggunaan alat kerja selama dalam lingkungan kantor. Mengatur peralatan kantor yang berhubungan dengan listrik agar tidak mengancam keselamatan kerja karyawan. Hal terpenting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja antara sesama bawahan.

Kondisi di kantor selama ini adalah hubungan antara bawahan dengan atasan langsung ternyata kurang lancar dan harmonis sehingga mengganggu produktivitas

kerja karyawan. Atasan langsung umumnya kurang mampu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan baik kepada bawahan, akibatnya lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ?

## **B. KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN**

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai 3ndica, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori/pendapat yang dikemukakan oleh Gomez (2005: 160) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh tiga hal yaitu : kinerja, kemampuan dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini juga mengadaptasi hasil penelitian Fadilah dan Budiarmo (2013), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Meskipun

Indikator yang digunakan dalam penelitian Fadlan dan Budiarmo sama dengan penelitian ini, namun teori yang digunakan sebagai indikator penelitian berbeda. Selanjutnya penelitian ini juga diadaptasi dari penelitian Suyudi (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Data yang diambil sebagai pendukung penulisan ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer : yaitu bersumber dari pimpinan perusahaan dan karyawan bagian produksi
2. Data Sekunder yaitu data atau informasi yang telah disusun oleh pihak perusahaan, seperti laporan dan struktur organisasi perusahaan.

#### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 259 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, maka banyaknya sampel yang diambil adalah :

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

$$n = \frac{259}{1 + 259.(0,05)^2} = 157,21 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang diambil adalah 157 orang dengan metode *cluster sampling* dan pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* ini dilakukan dengan menentukan jumlah sampel berdasarkan lokasi kebun.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan dilakukan dengan cara:

1. Interview/wawancara yaitu

Penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan mengenai kepuasan kerja serta kondisi lingkungan kerja yang telah disediakan perusahaan.

2. Kuesioner yaitu :

Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan agar memperoleh data yang lebih lengkap.

#### 5. Analisa Data

Didalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan kemudian ditabulasi ke dalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis. Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan komputer dengan *program statistical product and servise solutions (SPSS)* versi 17.0. Persamaan regresi ganda dirumuskan:

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

Keterangan

Y = Variabel terikat (dependen),

Produktivitas

X1 = Variabel bebas (independen),

Lingkungan Kerja

X2 = Variabel bebas (independen),

Motivasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

### a. Analisis Korelasi Ganda

Analisis Korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) (Riduwan & Akdon, 2007: 141).

### b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)/R Square

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak.

### c. Pengujian Statistik

#### 1. Uji F (Simultan)

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

#### 2. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji signifikan konstanta dan variabel dependen (Produktivitas). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas sebagai berikut:

Hipotesis dalam kalimat:

$H_a$ : Lingkungan kerja / Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas

$H_0$ : Lingkungan kerja/Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel, sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka  $H_0$  ditolak artinya koefisien regresi signifikan
- Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan (Riduwan & Akdon, 2007: 147).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Identitas Responden

#### 1. Umur.

Umur merupakan faktor yang merupakan syarat untuk bekerja. Seorang lanjut usia tentu kemampuannya dalam bekerja akan berkurang. Sebagian besar responden karyawan PTPN V Kecamatan Tapung berumur 20 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 58 orang atau 36,94%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 49 orang atau 31,21%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 35 orang atau 22,29%

sedangkan yang paling sedikit adalah responden berusia > 50 tahun yaitu 15 orang atau 9,55%. Jika dilihat dari klasifikasi umur, maka sebagian besar karyawan perusahaan ini masih berusia muda, hal ini tidak terlepas dari kondisi pekerjaan di perusahaan yang banyak membutuhkan tenaga fisik sehingga kebutuhan tenaga kerja yang berusia muda lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berusia tua.

## 2. Jabatan

Sebagian besar responden karyawan PTPN V Kecamatan Tapung adalah karyawan atau staff baik itu karyawan bagian Administrasi dan Keuangan maupun Kebun yaitu sebanyak 136 orang atau 86,62% dan selebihnya adalah Mandor a sebanyak 5 orang atau 3,18%, Asisten Mandor 15 orang atau 9,55% dan Manajer Afdeling sebanyak 1 orang atau 0,637%.

## 3. Lama Bekerja

Lamanya bekerja pada sebuah perusahaan menunjukkan tingkat pengalaman seseorang dalam bekerja. Sebanyak 41 orang atau 26,11% bekerja di perusahaan ini selama 1 hingga 3 tahun, 55 orang atau 35,03% antara 4 hingga 6 tahun, sebanyak 31 orang atau 19,75% selama 7 hingga 10 tahun, dan ada 30 orang atau 19,11% yang bekerja lebih dari 11 tahun. Dengan demikian karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung sebagian besar telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun. Jika dilihat dari lamanya bekerja, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, hal ini karena jenis pekerjaan

yang dilakukan memang membutuhkan pengalaman seperti untuk bagian gudang, logistik dan sekuriti.

## 4. Tingkat Pendidikan

Selain umur, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja di sebuah perusahaan, maka tingkat pendidikan karyawan juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Tingkat pendidikan responden terdiri dari 34 orang atau 21,66% berpendidikan SLTP, 73 orang atau 46,50% berpendidikan SLTA, kemudian 21 orang atau 13,38% berpendidikan DIII dan 29 orang atau 18,47% berpendidikan Sarjana. Dengan demikian responden PTPN V Kecamatan Tapung sebagian besar tingkat pendidikannya SLTA. Hal ini karena pekerjaan di perusahaan tersebut tidak membutuhkan keahlian tertentu, yang dibutuhkan hanya keterampilan dan tenaga, sehingga sebagian besar karyawan hanya berpendidikan SLTA.

## 2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel lingkungan kerja ternyata memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel motivasi memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikonfirmasi bahwa instrumen

penelitian (pertanyaan) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel produktivitas memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut *reliable*. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00 (Sekaran, 2005:34).

Seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

## 3. Analisis Deskriptif

### 3.1. Variabel Lingkungan Kerja

PTPN V Kecamatan Tapung memiliki variabel lingkungan kerja yang berkategori tidak setuju (tidak baik), hal ini berdasarkan tanggapan responden sebanyak 9 indikator dimana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan skor rata-rata sebesar 2,55. Berdasarkan indikator kondisi lingkungan kerja yang

menyenangkan memperoleh skor sebesar 3,18, fasilitas kerja seperti tempat ibadah, toilet, kantin sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan skor 2,78, tersedianya peralatan kerja (alat safety, alat pendodos, alat semprot hama, truk angkutan) sesuai dengan beban pekerjaan dengan skor 2,61, tempat istirahat yang disediakan perusahaan kondisinya baik dengan skor 2,65 keempat indikator tersebut semuanya berkategori netral (cukup).

Aspek berikutnya adalah keamanan karyawan terjamin karena saat bekerja menggunakan peralatan safety, yang juga merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja dengan skor 2,46, adanya pemberitahuan terlebih dahulu dari perusahaan jika akan ada PHK sehingga karyawan tidak merasa kaget dengan skor 2,34. Berikutnya mengenai karyawan merasa aman dari segala bentuk tuduhan dan saling curiga sesama karyawan dengan skor 2,31, atasan memberikan perhatian kepada karyawan, dimana tanggapan responden mengenai hal ini adalah berkategori tidak setuju dengan skor 2,20, atasan memiliki sikap yang mau membantu memecahkan masalah karyawan yang berkategori tidak setuju dengan skor 2,46 dengan demikian kelima indikator tersebut masing-masing berkategori tidak baik (tidak setuju).

## 2. Variabel Motivasi Kerja

Pendapat responden tentang motivasi kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung berkategori tidak baik (tidak setuju) dengan skor

2,57. Artinya menurut sebagian besar responden mereka tidak setuju dengan bentuk-bentuk motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan ini. Indikator motivasi kerja pertama adalah karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, berkategori netral dengan skor 2,72,

Selanjutnya atasan selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, secara umum responden menyatakan netral dengan skor 2,97. Atasan bersikap adil kepada karyawan, secara umum responden menyatakan netral dengan skor 2,68. setiap karyawan diberi kesempatan meraih jenjang karir lebih tinggi untuk meningkatkan gaji dan insentif dengan skor 2,66 dengan demikian keempat indikator tersebut berkategori netral (cukup baik).

Ditinjau dari gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai pengalaman kerja karyawan, secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,57. Selanjutnya gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sesuai kinerja karyawan, secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,52. Motivasi kerja yang baik juga dapat dilihat dari promosi jabatan dengan adil dan tepat. Tanggapan responden mengenai hal ini adalah tidak setuju dengan skor 2,42. Indikator motivasi kerja yang lainnya juga dapat dilihat dari perusahaan memberikan kesempatan berkarir secara adil. Tanggapan responden mengenai hal ini adalah tidak setuju dengan skor 2,39. Ditinjau dari kedudukan dalam jabatan saya diperusahaan cukup jelas, secara umum responden

menyatakan tidak setujudengan skor 2,43. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan, secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,38. tidak setuju, dengan demikian keenam indikator tersebut berkategori tidak setuju (tidak baik).

### **3. Variabel Produktivitas Kerja**

Pendapat responden tentang produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung memiliki jawaban terbanyak yang menyatakan tidak setuju. Artinya sebagian besar responden menyatakan tidak setuju (tidak baik) terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah dicapai di perusahaan ini dengan skor 2,53.

Indikator produktivitas kerja pertama adalah karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional, berkategori setuju dengan skor 3,37. Ditinjau dari karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, secara umum responden menyatakan netral dengan skor 3,0. Produktivitas kerja ditinjau dari karyawan mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, secara umum responden menyatakan netral dengan skor 2,62. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga indikator tersebut berkategori netral (cukup).

Produktivitas kerja ditinjau dari karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,11. Ditinjau dari

karyawan memiliki semangat dalam bekerja, secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,52. Produktivitas kerja yang baik dapat dilihat dari karyawan bersedia mengembangkan kemampuan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Berkategori tidak setuju dengan skor 2,32. Produktivitas kerja yang baik juga dapat dilihat dari karyawan selalu berusaha introspeksi terhadap kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Tanggapan responden mengenai hal ini adalah tidak setuju dengan skor 2,28. Produktivitas kerja yang lainnya juga dapat dilihat dari karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Tanggapan responden mengenai hal ini adalah tidak setuju dengan skor 2,32. Produktivitas kerja juga dapat ditinjau dari karyawan mampu bekerja dengan efisien (hemat waktu dan hemat biaya), secara umum responden menyatakan tidak setuju dengan skor 2,23. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keenam indikator tersebut berkategori tidak setuju (tidak baik).

#### 5.4. Analisis Regresi Berganda

Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut, maka penulis menggunakan analisis regresi berganda. Untuk memudahkan dalam melakukan penganalisaan data, peneliti menggunakan program SPSS, berikut ini adalah hasil

perhitungan produktivitas kerja dengan regresi berganda:

$$Y = 2,018 + 0,125X_1 + 0,492X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,018, artinya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 2,018 satuan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,125, artinya jika variabel independen lain (motivasi) nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang positif, semakin meningkat lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,492 satuan, artinya jika variabel independen lainnya (lingkungan kerja) nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja,

semakin naik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

#### 5.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung, yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 1,975. Berikut ini hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS :

Tabel 5.13. Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Model Persamaan	B	Standar Error	t-hitung	Sig
Lingkungan Kerja	0,125	0,061	2,350	0,002

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel 5.13. dapat diuraikan sebagai berikut: untuk variabel  $X_1$ , t hitung adalah 2,350 sedangkan t-tabel yaitu  $(0,05;155) = 1,975$  karena t hitung  $(2,350) >$  dari t tabel  $(1,975)$  maka  $H_0$  signifikan. Dengan demikian variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

#### 5.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung

Berikut ini hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan:

Tabel 5.13. Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Model Persamaan	B	Standar Error	t-hitung	Sig
Motivasi	0,900	0,065	13,930	0,001

Sumber : Data Olahan, 2014

Untuk t hitung variabel  $X_2$  adalah 13,930 sedangkan t-tabel yaitu  $(0,05;155) = 1,975$ , karena t hitung  $(13,930) >$  dari t tabel  $(1,975)$  maka  $H_0$  signifikan. Dengan demikian variabel  $X_2$  (motivasi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari tabel 5.13 dan tabel 5.14 disimpulkan bahwa variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja bisa dilihat nilai t-hitung motivasi sebesar 2,580 yang lebih besar dari nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 2,213. Maka variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

### 5.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V Kecamatan Tapung

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berikut ini hasil perhitungan SPSS untuk Uji-F (Anova) :

Tabel 5.15. Anova (Uji-F)  
Anova (b)

	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	17.960	462.222	0.000a
Residual	2.992		
Total	20.952		

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel 5.15. maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung = 3,313 > F tabel (0,05;(2);(155) = 2,663 maka Ho ditolak dan Hi diterima atau signifikan sesuai dengan syaratnya. Sehingga secara simultan (bersama-sama) faktor  $X_1$  (lingkungan kerja) dan  $X_2$  (motivasi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadillah Bayu,

Handoyo Djoko W, Agung Budiarmo (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara penelitian Riyanto Sujudi (2009) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 5.5. Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut ini tabel yang menggambarkan nilai korelasi ganda (R) yang menggambarkan hubungan lingkungan kerja dan pengawasan dengan motivasi kerja karyawan.

Tabel 5.16. Koefisien Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.926(a)	0.857	0.855	0,38491

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,855 menurut standar kategori Guilford tingkat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah tinggi atau hubungannya tinggi.

## 5.6. Analisis Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) jika nilai yang diperoleh mendekati 1, maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.

Dari hasil perhitungan pada tabel 5.13 diperoleh nilai Adj.  $R^2$  sebesar 0,771 hal ini menunjukkan bahwa 77,1% perubahan pada produktivitas kerja karyawan PTPN V Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebagian besar ditentukan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan 22,90% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, misalnya pengawasan, kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

### 1. Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas

kerja karyawan PTPN Kecamatan Tapung. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

2. Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN Kecamatan Tapung. Dengan demikian semakin baik motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karena nilai t-hitung (2,373) yang lebih besar dari t-hitung lingkungan kerja (13,930).

### 2. Saran

1. Agar pimpinan dan manajemen perusahaan lebih peduli terhadap keluhan-keluhan karyawan, menyediakan sarana dan prasarana yang lebih baik, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya motivasi kerja karyawan lebih meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebaiknya manajemen perusahaan lebih memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja dan motivasi. Meskipun aspek-aspek ini sudah

dikategorikan baik, tetapi masih ada yang perlu ditinjau lagi yakni fasilitas yang disediakan perusahaan, sarana dan prasarana, alat keselamatan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, 2005, *Pengembangan Organisasi*, Penerbit Angkasa, Bandung
- Albrow, Martin., 2005, *Birokrasi*, Alih Bahasa M. Rush dan Totok Daryanto, PT. Tiara Wacana, Jakarta
- Ahyari, Moh Agus., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Barthos, Basir, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Fadhilah, Bayu, Handoyo Joko W, Agung Budiatmo, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional *Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9 [Http://Ejournal-S1.Undip. Ac.Id/Index.Php](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php)
- Fadliyah, Nining, 2003, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Mulia Pradipta Surakarta*, [www.ums.ac.id](http://www.ums.ac.id).
- Fremont, E. Kast dan James E. Rosenzweig, 2005, *Organisasi dan Manajemen, Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Furtwengler, Dale, 2003, *Penilaian Kinerja*, Andi, Yogyakarta
- Gomesz, Faustino Cordoso, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Lateiner, Alfred & JE. Levine, 2004, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan Imam Soejono, Penerbit Cemerlang, Jakarta
- Leblebici, Demet, 2012, *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey*,

- Journal of Business, Economics & Finance (2012), Vol.1 (1)*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Obasan, Kehinde, A., 2012, *Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms*, Research Journal of Finance and Accounting [www.iiste.org](http://www.iiste.org). Vol 3, No 7, 2012
- Rahayu, Made Mudi, 2008, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Foundry I PT Pakarti Rike Indonesia (PARIN)*, [www.adminlib-undip.ac.id](http://www.adminlib-undip.ac.id).
- Riduwan dan Akdon, 2007, *Rumus dan data dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sayuti, Saydam, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2005, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Senen, Syamsul Hadi dan Siti Solihat, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata, Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, STRATEGIC, Volume 7, Nomor 14, September 2008
- Siagian, Sondang P., 2009, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Stoner, James F., 2004, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta, 2001
- Subri, Mulyadi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Rajawali Graindo, Jakarta
- Susilaningsih, Nur, 2008) *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*, Jurnal Excellent] Vol. 1 No. 2 September 2008
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Murai Kencana, Jakarta

- Sujudi, Riyanto, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Excellent ] Vol. 1 No. 2 September 2008
- Tohardi, Ahmad, 2004, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,\_Mandar Maju, Bandung
- Tulus, Moh. Agus, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Wursanto, Ig., 2005, *Dasar-dasar Organisasi*, Andi, Yogyakarta