

**Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala
Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan**

By :
Susi Susanti
Dewita S. Ningsih, SE, MBA
Rendra Wasnury, SE, MIB

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : Susantisusi656@ymail.com

**Influence of motivation and work environment on employee work
productivity in PT. Jalurpusaka Saktikumala
Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Influence of motivation and work environment simultaneously and partially on employee productivity at PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

In conducting this study the authors take the population of the entire production employees and as many as 79 people in the study population were sampled using census method. Data collection techniques in this study was through a questionnaire (questionnaire) and interviews (interviews). Analyze the data in this study using a descriptive method, also using multiple linear regression analysis.

From the results of this study concluded that the motivation and the work environment influence on labor productivity at PT. Jalurpusaka Pangkalan Kerinci Saktikumala Pelalawan by 75%. The results of the simultaneous test (F test) showed that motivation and work environment simultaneously influence on employee productivity. While the partial test results (t test) showed that motivation and work environment have a significant effect on the productivity of labor at. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Keywords : *Motivation, Work Environment and Employee Productivity*

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Produktivitas karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu

perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan yang telah direncanakan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pengetahuan dan kemampuan karyawan, faktor semangat dan

kegairahan kerja dan faktor lingkungan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu terjaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan individu yang berkualitas, motivasi kerja serta kedisiplinan kerja yang tinggi sehingga mampu mendukung produktivitas sangatlah diperlukan dalam setiap perusahaan terlebih lagi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif saat ini.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Menurut **Gaspersz** dalam **Tjutju Yuniarsihan Suwatno (2009:175)**, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan bawahan, sistem penggajian dan motivasi. Salah satu hal yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan

mencapai produktivitas kerja yang diinginkan perusahaan adalah pemberian motivasi dalam bekerja bagi karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun dari karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energetik dan semangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Sebaliknya para karyawan yang motivasinya kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. Akibatnya, kinerja mereka menjadi buruk dan sering melepaskan tanggung jawabnya.

Untuk melihat Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan Produksi pada PT. Jalurpusaka Saktikumala dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1. Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Jalurpusaka Saktikumala (JPSK) Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Produktivitas Karyawan	Pencapaian Produktivitas Karyawan
2008	73	10.901.545	10.167.075	139.275	93,26 %
2009	70	11.390.465	10.854.597	155.066	95,30 %
2010	77	12.640.660	11.433.702	148.489	90,45 %
2011	83	14.247.906	12.801.224	154.232	89,85 %
2012	79	13.898.351	11.121.688	140.781	80,02 %

Sumber : PT. Jalur Pusaka Sakti Kumala

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat terjadinya fluktuasi produksi dari tahun 2008 hingga 2012. Hal ini dapat diketahui dari pencapaian rencana produksi pada tahun 2008 sebesar 93,26 % sedangkan pada tahun 2009 mengalami kenaikan sebesar 95,29%. Selanjutnya pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 mengalami penurunan hingga 80,02 %. Penurunan produktivitas disebabkan salah satunya keadaan lingkungan kerja yakni perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan masih kurang lengkap, selain itu terkadang terdapat kerusakan mesin yang akan berdampak pada jumlah produksi sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai juga permasalahan dalam pemberian motivasi terhadap salah satunya pemberian kompensasi. Dari hasil wawancara dengan sebagian karyawan dijumpai ketidakadilan dalam pemberian besarnya kompensasi, dijumpainya gaji untuk karyawan baru tidak jauh beda dengan karyawan yang telah lama bekerja. Menurut wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi PT. Jalur Pusaka Sakti Kumala didapatkan hasil bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah

walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Juga motivasi kerja yang rendah tersebut ditunjukkan dengan perilaku mangkir atau keluar kantor pada saat jam kerja karena urusan pribadi, terlambat datang ke kantor, dan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya sehingga berakibat pada penurunan produksi perusahaan. Masalah lingkungan kerja karyawan pada PT. Jalur Pusaka Sakti Kumala adalah sistem pertukaran udara yang kurang bagus karena dalam ruangan ini digunakan pendingin udara (Air Conditioner/AC) namun jika mati lampu dan genset perusahaan mengalami kerusakan maka keadaan ruangan ini menjadi pengap dan panas. Permasalahan lingkungan kerja selanjutnya yakni lingkungan kerja fisik dalam hal penyediaan sarana dan prasarana kerja yang layak maka bila ditinjau dari tingkat kehandalan yang terkait dengan kegiatan pemeliharaan, perkebunan kelapa sawit PT. Jalur Pusaka Sakti Kumala masih menerapkan konsep pemeliharaan yang tradisional, dimana tingkat kehandalan masih ditentukan oleh jumlah ketersediaan mesin yang terpasang, namun pada

kenyataannya tidak semua dari mesin di perkebunan kelapa sawit PT. Jalur Pusaka Sakti Kumalaini memiliki unit cadangan, salah satunya adalah *depericarper fan*. Apabila mesin ini mengalami kerusakan mendadak, maka kondisi ini dapat menyebabkan proses pengolahan terganggu, bahkan dapat menyebabkan proses pengolahan berhenti total. Apabila gangguan ini terjadi, maka tidak hanya akan mengakibatkan penurunan performa pabrik pengolahan sawit, juga berakibat terhadap kerugian operasional. *Depericarper fan* berfungsi sebagai penyedia udara yang akan digunakan untuk memisahkan serabut dan biji sawit yang berasal dari ampas press yang telah dicacah sebelumnya di cake breaker conveyor (CBC).

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan “.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan?
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?

1.3.2. Manfaat penelitian

- a. Bagi perusahaan
Untuk memberikan pemikiran dan informasi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi penulis
Sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam

bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas

2.1.1. Pengertian Produktivitas

Menurut **Sedarmayanti (2008:56)** menyatakan : secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. (**Muchdarsyah Sinungan, 2003:12**).

2.1.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor upah dan faktor-faktor motivasi lainnya yang bersifat non material, yaitu lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan berpartisipasi, pengawasan kerja serta pemberian fasilitas sosial.

2.1.3. Indikator Produktivitas

Menurut (**Sutrisno, 2009:104**) produktivitas memiliki 3 sub indikator yaitu : Kemampuan meliputi : Penggunaan waktu kerja dalam proses produksi, Bekerja melebihi jam kerjastandar yang

ditetapkan. Meningkatkan hasil yang dicapai meliputi : Penggunaan tenaga mesin/peralatan dalam proses produksi, pemeliharaan mesin / peralatan proses produksi. Efisiensi meliputi : Pemakaian material bahan baku, Pemakaian suku cadang mesin/peralatan produksi, Kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati pegawai, Kuantitas produk akhir, Kualitas produk akhir.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut **Robbins (2006:213)** motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut **Rivai (2009:837)** motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.2.2. Teori-Teori Motivasi

a. Teori Hierarchy Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow dalam **Robbins (2006:214)** Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial dari menghasilkan sesuatu yang akhirnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

b. Teori X dan Teori Y

Douglas Mc Gregor dalam **Robbins (2006:216)** mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor

motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai dengan teori X dan teori Y.

c. Teori Dua Faktor

Menurut **Frederick Herzberg** dalam **Robbins (2006:218)** teori motivasi berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya.

d. Teori Kebutuhan David McClelland

David McClelland dalam **Rivai (2009:840-841)** menganalisis tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

e. Teori ERG

Clayton Alderfer dalam **Robbins (2006:221)** berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti-eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*)-sehingga disebut teori ERG.

2.2.3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi diambil dari faktor-faktor motivasi menurut (**Sedarmayanti, 2011:235**). **Yaitu :** Faktor dari diri seseorang (*intrinsik*) meliputi : Kepribadian, Sikap, Status pernikahan, Pengalaman, Pendidikan, Cita-cita dimasa depan. Faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*) meliputi : Hubungan dengan pimpinan, Hubungan antar karyawan, Kondisi kerja, Penghargaan/promosi kerja, Sarana dan Prasarana kerja.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (2008 : 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh bagi pekerja didalam menjalankan setiap tugasnya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yakni :

- a. **Pewarnaan**
Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.
- b. **Kebersihan**
kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih dapat akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.
- c. **Penerangan**
Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila

pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- d. pertukaran udara
pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, sangat diperlukan apalagi ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan.
- e. keamanan
rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan.
- f. Kebisingan
kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak salah atau rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (NitiseMITO, 2006 : 193) terbagi atas dua bagian :

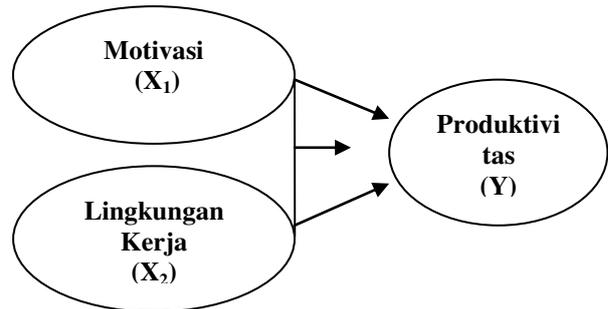
- a. Kondisi kerja : Peralatan keselamatan kerja, Peralatan pelindung kerja, Mesin-mesin dan peralatan produksi yang digunakan, Fasilitas kesehatan kerja
- b. Hubungan kerja karyawan : Peraturan dan tata tertib yang diterapkan diperusahaan, Prosedur kerja,

Hubungan kerja antar karyawan, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas dan judul penelitian yang akan dibahas maka penulis akan menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Tjutju Yuniarsihan Suwatno (2009:175)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dan latar belakang masalah dan dihubungkan dengan uraian teoritis, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis atas dugaan sementara :

1. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka

Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala yang Terletak di Pangkalan Kerinci Jalan Lintas Timur Km. 55 Desa Sekijang Kabupaten Pelalawan.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan proposal adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Data Primer.

Yaitu data yang langsung penulis peroleh dari hasil penelitiandengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian, meminta keterangan dari pimpinan dan pemberian kuesioner kepada karyawan.

2. Data Sekunder.

Yaitu data atau informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian ini , seperti gambaran umum perusahaan, stuktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan, dan kapasitas produksi perusahaan yang di berikan langsung oleh perusahaan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

1. Interview, (wawancara), yaitu data yang dikumpulkan dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa karyawan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang penulis teliti.
2. Observasi, Teknik ini dilakukan dengan pengamatan

dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya.

3. Questioner (pertanyaan), yaitu data yang terdapat dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk dibagikan kepada responden (karyawan).

3.4. Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil populasi dari seluruh karyawan produksi yaitu sebanyak 79 orang karyawan. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi yakni 79 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas. Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan kedalam persamaan yaitu :

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

dimana :

Y = Produktivitas

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien Regresi
 e = Standar Error

3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid
- Bila r hitung \leq r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. (Sekaran dalam Sarjo 2011 : 35).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data yang digunakan uji statistic *Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai yang

signifikansinya telah ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05). Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Autokorelasi

Uji *Autokorelasi* bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*.

3.5.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji *Multikolinieritas* dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis. Apabila nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,01 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Santoso, 2002 : 206).

3.5.3.4. Uji Heteroskedastitas

Uji *heteroskedastitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *varians* dari *residual* satu pengamatan yang lain tetap, maka *homoskedastitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastitas*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi *heteroskedastitas*. Melalui SPSS, dapat dilihat pola yang dihasilkan

dari *scatter plot*. Apabila *scatter plot* menunjukkan pola tertentu maka model regresi dinyatakan memiliki gejala heteroskedastitas (Ghozali, 2005 : 210).

3.5.4. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinan yang biasanya diberi symbol R² menunjukkan hubungan pengaruh dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu (Sudjana, 2004 : 383).

3.5.5. Uji F (Regresi Simultan)

Membantu F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar daripada F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berperan terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

3.5.6. Uji t (Regresi Parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian secara parsial terhadap model regresi dilakukan dengan Uji t, menggunakan taraf

kepercayaan 95 % (0,05). Penggunaan analisa statistik t-tes memerlukan persyaratan sebagai berikut :

- a. Sampel penelitian harus diambil secara random dari suatu populasi yang berdistribusi normal.
- b. Gejala data yang didapat harus berskala interval dan atau rasio.

Formula hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas

H₁ : Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika t hitung < t table atau p value > α , maka Ha ditolak dan Ho diterima
 Jika t hitung > t table atau p value < α , maka Ha diterima dan Ho ditolak.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18 diperoleh koefisien - koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut

Tabel 5.37 : Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.821	.165		4.987	.000
Motivasi	.501	.045	.649	11.089	.000
Lingkungan_kerja	.364	.046	.460	7.861	.000

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 18.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

Diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,821 + 0,649 X_1 + 0,460 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai konstanta (a) = 0,821 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) turun 1 % maka produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten

Pelalawan tersebut akan mengalami penurunan sebesar 0,821 satuan.

2. Nilai $\beta_1 = 0,649$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X1) naik 1 % maka variabel produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 satuan dengan asumsi variabel X2 tetap atau konstan.
3. Nilai $\beta_2 = 0,460$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X2) naik 1 % maka variabel produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel X1 tetap atau konstan

5.5.4. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 5.38 : Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.744	.14120	1.498

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 18.0

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 75 %, sedangkan sisanya 25%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.5.5. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan secara simultan

Tabel 5.39 : Nilai F-Hitung (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.549	2	2.275	114.080	.000 ^a
	Residual	1.515	76	.020		
	Total	6.065	78			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil penghitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18.00

Dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 114,080 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang adalah 7,49. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (0 %) lebih kecil daripada nilai α sebesar 5 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X1), lingkungan kerja (X2)

secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

2. Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan secara parsial

Tabel 5.40 : Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.821	.165		4.987	.000
	Motivasi	.501	.045	.649	11.089	.000
	Lingkungan_kerja	.364	.046	.460	7.861	.000

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 18.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja nilai t-hitung yaitu 11,089 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,03. Sehingga hipotesis yang diajukan Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka

Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan secara parsial

Berdasarkan tabel diatas lingkungan kerja , nilai t-hitung yaitu 7,861 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,03. Sehingga Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji statistik tersebut diketahui bahwa secara parsial, rasio yang paling

besar pengaruhnya terhadap produktivitas adalah motivasi karena nilai t-hitung paling besar yaitu 11,089.

5.6. Pembahasan

5.6.1. Pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja

Dari analisis yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Gayuh Priyandu (2010). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Horison Semarang.

Menurut **Sondang P. Siagian (2003:28)**, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan.

Adapun ketiga faktor tersebut adalah : (a) Produktivitas dikaitkan dengan waktu.. Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. (b) Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insane. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/

pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. (c) Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut.

5.6.2. Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja

Dari analisis yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “ Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” dapat diterima. Hasil Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Febri Cipto Hadi (2009). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo. Penelitian lain juga dilakukan oleh Yusya Wirawan (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Crestec Indonesia Rembang Pasuruan.

Menurut Abraham Maslow dalam **Robbins (2006:214)** Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial dari menghasilkan sesuatu yang akhirnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Namun

demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yakni upah. Jadi pada hakekatnya seseorang yang bekerja tidak saja untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, akan tetapi juga bertujuan untuk mencari taraf hidup yang lebih baik.

5.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari analisis yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan "Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan" dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Kustiningsih (2007) dan Suryani (2008) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ari Purwaningsih (2012) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Metec Semarang.

Menurut Agus Ahyari (2006:125) Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan

kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan didalam pabrik (meskipun mempergunakan teknologi yang paling baru) tersebut tidak akan banyak berarti apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan namun pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

b. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dapat diperoleh saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, perusahaan harus lebih memperhatikan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas, misalnya motivasi karena motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan individu yang berkualitas, motivasi kerja serta lingkungan kerja yang baik sehingga mampu mendukung produktivitas sangatlah diperlukan mengingat persaingan yang semakin kompetitif saat ini.
3. Agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu terjaga, sebaiknya perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian

lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

5. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisis produktivitas kerja karyawan, sebaiknya menggunakan variabel bebas selain dari motivasi dan lingkungan kerja dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pada variabel-variabel lain tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, Luis dan R. Russel, David, 2003, *Management Applied Orientation*, Prentice Hall, New Jersey.
- Daft, James, 2002, *Manajemen*, Penerbit Yayasan Kerja.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta, 2006.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia – Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan

- Kedua, CV Haji Masagung,
Jakarta, 2003
- J. Ravianto., 2005. *Produktivitas dan Manajemen*. Yogyakarta : UGM Press
- Mangkunegara A.A, Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Sinar Bandung, 2004
- Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2003
- Mathis dan Jackson, *Personnel Management*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks-Kelompok Gramedia, 2004.
- Moekijat, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Alumni, Bandung, 2003
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia, Indonesia, 2004
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontroversi*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, 2006
- Sedarmayanti, 2005, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Persada Grafika, Bandung.
- Siagian, Sondang, P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, STIE YKPN, 2003
- Sugioyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif)*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung, 2005
- Tjutju Yuniarsihan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta. 2005