

**ABSTRACT**

**MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT EFFECTS FOR  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY ON PT. INDAH KIAT PULP AND  
PAPER. Tbk PULP MILL-2 DEPARTMENT PERAWANG**

**BY :**

**JESICHA NEDIA**

**Pembimbing I : Drs. Machasin, M.si**

**Pembimbing II : Dra. Hj. Nuryanti.,M.si**

*This research implemented on PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk, Pulp Mill-2 Department, at Jalan Raya Km. 26 Perawang. This research is intend to understand motivation and work environment effects by simultaneous or partial for employee productivity on PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk, Pulp mill-2 Department, Perawang.*

*The population in this research is employee of PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk, Pulp mill-2 Department, which amounts to 120 employee, and the sample is 55 employee. The Analytics Method is Descriptif of Quantitative Method with SPSS 20 version.*

*The Simultaneous Regression test (F Test) is show that independent variable motivation and environment have a significant for dependent variable employee productivity. The influence posed coefficient of determination ( $R^2$ ) by both of variable simultaneous for dependent variable about 55%, while the rest of 45% is impacted by other variables were not examined. The results of testing has been done, the Partial regression test (t Test) showed that independent variable were studied motivation and work environment has an significant effect on the dependent variable employee productivity.*

**Keyword : Motivation, Work Environment, Employee Productivity**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bagi suatu perusahaan masalah produktivitas kerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas, juga merupakan issue strategis bagi perusahaan dalam program manajemen sumber daya manusia. Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidamampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1. Produktivitas Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 tahun 2007-2011 (ton)

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Produktivitas Karyawan	Persentase (%)
2007	118	1.307.995	1.266.270	10.731	96,8 %
2008	118	1.334.689	1.332.915	11.296	99,8 %
2009	121	1.404.935	1.388.453	11.475	98,8 %
2010	122	1.475.181	1.430.107	11.722	96,9 %
2011	120	1.534.189	1.458.709	12.156	94,9 %

*Sumber* : Departement Pulp Mill-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat terjadinya fluktuasi produksi dari tahun 2007 hingga 2011. Hal ini dapat diketahui dari persentase produktivitas kerja karyawan pada tahun 2007 sebesar 96,8 %, sedangkan pada tahun 2009 mengalami kenaikan persentase produktivitas kerja karyawan sebesar 99,8 %,.. Selanjutnya pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan hingga 94,9 %. Hal ini disebabkan karena kurangnya pasokan bahan baku untuk memproduksi kertas, selain itu terkadang terdapat kerusakan mesin yang akan berdampak pada penurunan jumlah pemasaran sehingga target yang diinginkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil prasurvey tentang motivasi pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. Departement Pulp Mill-2 Perawang, terdapat beberapa gejala (fenomena) sebagai berikut :

1. Proses kenaikan pangkat bagi karyawan senior tergolong lambat, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan senior yang hanya tamatan SMA. Sedangkan perusahaan sekarang dalam proses perekrutan lebih mengutamakan karyawan berpendidikan tinggi.
2. Gaji yang diberikan perusahaan kurang mencukupi kebutuhan karyawan, dan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan.

3. Perusahaan masih kurang peka terhadap karyawan yang memiliki prestasi, sehingga mengakibatkan motivasi karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement PM-2 Perawang terdapat hal-hal yang kurang sesuai terkait dengan lingkungan kerja, seperti :

1. Kurangnya perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan, seperti safety shoes, kacamata, helm yang kurang aman untuk digunakan.
2. Adanya keributan mesin yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dapat diketahui dari suara mesin produksi yang dapat mengganggu proses komunikasi.
3. Terdapat bau yang cukup menyengat sehingga menyebabkan pernafasan karyawan terganggu.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 yang berjudul *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

- a. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 ?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 ?

## **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. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan produktivitas.

- c. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut John Soeprihanto dalam Triyono (2012 : 61) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber yang digunakan (input).

Sedangkan menurut Paul Mali dalam Tjutju & Suwatno (2009 : 157) bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

##### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Sedarmayanti (2009 : 72), (1) sikap mental, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen, (5) hubungan industri pancasila(H.I.P), (6) tingkat penghasilan, (7) gizi dan kesehatan, (8) jaminan sosial, (9) lingkungan dan iklim kerja, (10) sarana produksi, (11) teknologi, (12) kesempatan berprestasi.

##### **2.1.3 Indikator Produktivitas**

Menurut Umar dalam Triyono (2012 : 62) produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004).

Indikator produktivitas menurut Umar dalam Triyono (2012 : 63) sebagai berikut : efektivitas meliputi : (1) Target, (2) Kecepatan berfikir dan bertindak, (3) Pengetahuan teknis, (4) Mutu hasil kerja, (5) Sikap terhadap perubahan, sedangkan efisiensi meliputi : (1) Pemakaian bahan baku, (2) System distribusi, (3) pemeliharaan mesin dan peralatan.

#### **2.2 Motivasi**

##### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Edwin B Flippo dalam bukunya Hasibuan (2011 : 143) *Direct or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

( Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

##### **2.2.2 Teori Motivasi**

###### **a). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Gambaran teori hierarki kebutuhan maslow, atas dasar sebagai berikut : (Hasibuan, 2011 : 153)

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan itu terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni :
  - a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
  - b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)
  - c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)
  - d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)
  - e. Aktualisasi diri (*self actualization*)

#### **b). Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu : Dalam bukunya Sedarmayanti ( 2009 : 68) Fredrick Herzberg dan kawan-kawannya menyatakan bahwa pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya.

Hasil penelitian menyimpulkan adanya 6 faktor motivasi yaitu : 1) Prestasi, 2) Pengakuan, 3) Kemajuan kenaikan pangkat, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) Kemungkinan untuk tumbuh, 6) Tanggung jawab.

Untuk pemeliharaan terdapat 7 faktor yang perlu diperhatikan, yaitu : 1) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, 2) Supervisi teknis, 3) Gaji atau upah, 4) Kestabilan kerja (*job security*), 5) Kehidupan pribadi, 6) Kondisi tempat kerja, 7) Status.

#### **2.2.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi diambil dari faktor-faktor motivasi menurut Frederick Herzberg terdiri dari faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (hygiene). Sedarmayanti ( 2009 : 68)

Hasil penelitian menyimpulkan adanya 6 faktor motivasi yaitu : 1) Prestasi, 2) Pengakuan, 3) Kemajuan kenaikan pangkat, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) Kemungkinan untuk tumbuh, 6) Tanggung jawab.

Untuk pemeliharaan terdapat 7 faktor yang perlu diperhatikan, yaitu : 1) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, 2) Supervisi teknis, 3) Gaji atau upah, 4) Kestabilan kerja (*job security*), 5) Kehidupan pribadi, 6) Kondisi tempat kerja, 7) Status.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004 :134).

#### **2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik, yaitu : (Edwin B. Flippo, 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 untuk menciptakan lingkungan psikologis 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 dapat 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 diri 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 tentram akan lebih diutamakan dari pada efisiensi pekerja 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.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Isyandi (2004:134) Lingkungan kerja terbagi atas dua bagian :

1. Lingkungan kerja fisik : fasilitas, keributan mesin, ventilasi, ruang gerak dalam bekerja, temperatur ruangan
2. Lingkungan kerja non fisik : Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan bawahan

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2

- b. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2
- c. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2

## 2.5 Kerangka Pemikiran

### 1. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan

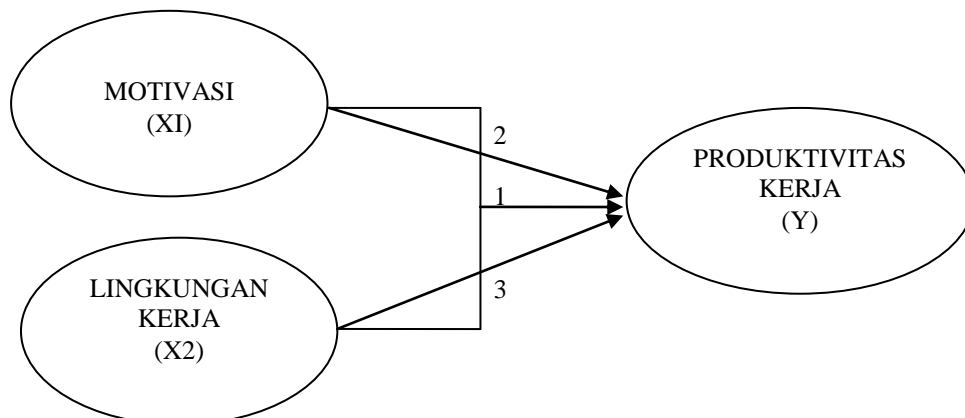
Menurut Sedarmayanti (2009 : 65) unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

### 2. Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009 : 75) lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Keterikatan variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

Sumber : Sedarmayanti (2009 : 65-75)

## 2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah :

Variabel terikat : Produktivitas Kerja (Y)

Variabel bebas :- Motivasi ( $X_1$ )

- Lingkungan kerja ( $X_2$ )

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. Departement Pulp Mill-2 yang terletak di Jalan Raya Km. 26 di Perawang. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan juni 2012 sampai sekarang.

#### 3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

Menurut Umar (2011 : 42) Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi, yaitu cara untuk mencari data karyawan, hal-hal atau variabel yang berhubungan dengan perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.
- b. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
- c. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.
- d. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dilapangan melalui penelitian dengan menyebarkan kuisisioner dan melakukan wawancara serta memperhatikan aktivitas perusahaan.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi  
Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang berada atau terdaftar di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. Departement Pulp Mill-2 Perawang.
2. Sampel  
Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili populasi ( jumlahnya lebih sedikit dari populasi). Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2011 : 78), yaitu :

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

Ket:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditelorir atau diinginkan

Sampel Penelitian

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.01)} = 54,54 (55 \text{ orang})$$

Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 55 orang dengan rincian sebagai berikut :



Tabel 3.1. Tabel Populasi dan Sampel

No	Bagian/Bidang	Populasi	Sampel
1	Kasi dan Wakasi	20 orang	$\frac{20}{4} \times 55 = 9$
2	Karu dan Wakaru	4 orang	$\frac{4}{4} \times 55 = 2$
3	Asisten	24 orang	$\frac{24}{4} \times 55 = 11$
4	Terampil, Terampil Khusus, dan Operator	72 orang	$\frac{72}{4} \times 55 = 33$
	Jumlah	120 orang	55 orang

### 3.5 Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. Departement Pulp Mill-2 Perawang digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut : (Umar, 2011 : 126)

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

Keterangan :

Y = Produktivitas

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar Error

#### 3.5.2 Pengujian Hipotesis

##### 3.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependentnya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependent.

##### 3.5.2.2 Uji F

Untuk menguji signifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas)
- Jika nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas).

### 3.5.2.3 Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial digunakan uji t . Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas).
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas).

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil dari kuisioner penulis menggunakan program Statistic Product and Service Solution (SPSS VERSI 17.00), karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka keperluan ini jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

Interval= \_\_\_\_\_

$$\text{Interval} = \frac{\text{---}}{\text{---}} = 0,8$$

Tabel 3.1 Interval Rata-Rata pernyataan jumlah Responden

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi/ Sangat Sesuai
3,40 – 4,19	Tinggi/ Sesuai
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Rendah/ Kurang Sesuai
1,00 – 1,79	Sangat Rendah/ Tidak Sesuai

### 3.5.3 Uji Validitas dan Realiabilitas

#### 3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Umar (2011 : 59)

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- Bila r hitung  $>$  r tabel, berarti item pernyataan valid
- Bila r hitung  $<$  r tabel, berarti item pernyataan tidak valid

#### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umar (2011 : 58) uji reliabilitas bertujuan

untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuisisioner.

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal) Sarjono & Winda (2011 : 53)

#### 3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Wijaya (2009 : 119) dalam Sarjono & Winda (2012 : 70)

#### 3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/ menggunakan uji *gletjer*, uji *park*, dan uji *white*. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Wijaya (2009 : 124) dalam Sarjono & Winda (2012 : 66)

## 5.4 Pengujian Hipotesis

### 5.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 5.14 : Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.532	.507210

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

### 5.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi dan regresi sebagai berikut:

**Tabel 5.15 : Hasil Uji Regresi Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.335	2	8.168	31.748	.000 <sup>a</sup>
Residual	13.378	52	.257		
Total	29.713	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan

### 5.4.3 Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.16 Hasil Uji Regresi Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.698	.451		1.549	.127
Motivasi	.617	.165	.476	3.743	.000
Lingkungan Kerja	.416	.160	.330	2.598	.012

Dari tabel 5.23 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas, Diketahui nilai t tabel dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 55 - 2 - 1$  ;  $0,05/2 = 52$  ;  $0,025 = 2,007$  pada signifikansi 5 %. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

– Motivasi.

Diketahui nilai t hitung (3,743) > t tabel (2,007) dan sig 0,000 < 0,05. Artinya adalah bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang.

- Lingkungan kerja.

Diketahui nilai  $t$  hitung (2,598) >  $t$  tabel (2,007) dan  $\text{sig } 0,012 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang.

Berdasarkan pengujian regresi secara parsial, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

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

$$\text{Produktivitas} = 0,698 + 0,617 \text{ Motivasi} + 0,416 \text{ Lingkungan kerja} + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 0,698. Artinya adalah apabila Motivasi dan Lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka Produktivitas bernilai 0,698.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi bernilai 0,617. Artinya setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,617 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja bernilai 0,416. Artinya setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,416 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error ( $e$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap  $Y$  tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## 5.5 Pembahasan

### 5.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini disebabkan karena tersedianya peralatan keamanan seperti masker, helm, sepatu yang menjadi penunjang pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut para karyawan merasa nyaman dan tidak khawatir dalam melaksanakan pekerjaannya karena dilengkapi dengan peralatan keamanan kerja.

### 5.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap performansi kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp mill-2 Perawang. Berdasarkan hasil

penelitian, hal ini disebabkan karena karyawan menilai penerangan merupakan satu faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kerja. Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan pekerja dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Pengaruh dan penerangan yang kurang memenuhi syarat akan mengakibatkan dampak, yaitu Kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja, kelelahan mental, keluhan pegal di daerah mata dan sakit kepala di sekitar mata, kerusakan indra mata dan lain-lain.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 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 secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 Perawang.
2. Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 Perawang.
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Tbk Departement Pulp Mill-2 Perawang.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini seharusnya menjadi perhatian perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran operasional.
2. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan , maka kebijakan dibidang motivasi dalam hal pengakuan pelaksanaan tugas, kenaikan pangkat, supervisi teknis, gaji/upah, kondisi kerja, dan status sosial masih tergolong dibawah rata-rata sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan agar tujuan tercapai.
3. Perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja diharapkan lebih memperhatikan kebijakan dibidang lingkungan kerja yang meliputi fasilitas, keributan mesin, ventilasi, hubungan antar atasan dan bawahan, agar dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan dalam melakukan tugas, karena lingkungan kerja adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka secara trus menerus.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dale, Timpe A. 2002. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Endang, H.M. 2002. *Manajemen Kebijakan Operasional*. Jakarta : Lembaga Adminidtrasi Negara

- Flippo, Edwin B. 2002. *Personal Management*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gomes, FC. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru : UNRI Press
- Mangkunegara, Prabu Anwar, AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung :
- Penerbit Rosda Karya Nawawi, Hadari. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Stephenson.Nancy. 2003. *Seni Memotivasi*. Yogyakarta : Andi
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung : CV. Alvabeta
- Tricahyono, Bambang. 2003. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : IPWI
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT Suka Buku
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta : Rajawali.
- Winda, dan Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat
- Ahmadi, Firman. 2007. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tegel karya abdi malang. <http://www.researchgate.net/publication/51013947>
- Herwanto, Dedy. 2007. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan gondorukem dan terpentin (PGT) rejoinangun trenggelek <http://www.researchgate.net/publication/51014016>
- Ngurah Made Djaja, Gusti. 2012. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Spt bekasi. <http://www.labora.ac.id/index.php/Sumber-Daya-Manusia/pengaruh-motivasi-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-pt-spt-bekasi.html>
- Puspita, Marina. 2009. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. <http://eprints.undip.ac.id/5690/>
- Primayandu, Gayuh. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hotel horison semarang. <http://eprints.undip.ac.id/7249/>