

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KANTOR SEI PAGAR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

NESIA HUTABARAT
NPM: 155211129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KANTOR SEI PAGAR

NESIA HUTABARAT

155211129

Tujuan penelitian ini untuk melihat apakah lingkungan kerja dan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar. Populasi dalam penelitian ialah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 61 orang. Sampel penelitian ini menggunakan probability sampling yaitu 61 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 yaitu Uji-T dan uji F. hasil penelitan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan apda bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir dan mendukung baik dari segi materil maupun finansial, terimakasih karena telah berjasa untuk membesarkanku sehingga sampai pada titik akhir perjuangaku ini.

2. Bapak Drs. Firdaus, AR, SE., M.Si., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini cepat terselesaikan.
5. Staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar terimakasih telah membantu dalam menyelesaikan skripsi.
6. Terimakasih teman kampus angkatan 2015 yang selalu bersedia menemani hari-hari penulis dalam skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi.. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 26 Juli 2020

Nesia Hutabarat

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAHAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 14 |
| 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerj | 16 |
| 2.2 Motivasi Kerja | 19 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 19 |
| 2.2.2 Tujuan Motivasi | 20 |
| 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .. | 21 |
| 2.2.4 Dimensi Dan Indikator Motivasi | 23 |
| 2.3 Produktivitas..... | 29 |
| 2.3.1 Pengertian Produktivitas..... | 29 |
| 2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja..... | 30 |
| 2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas | 31 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 34 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Lokasi Penelitian | 36 |
| 3.2 Operasional Variabel Penelitian | 36 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data..... | 38 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 38 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 40 |
| 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas | 40 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik | 41 |
| a. Uji Normalitas..... | 41 |
| b. Uji Multikolinearitas | 42 |
| c. Uji Heterokedastisitas..... | 42 |
| d. Uji Autokorelasi | 43 |
| 3.6.7 Uji Hipotesis Data | 43 |
| a. Koefisien Determinasi (R ²) | 43 |
| b. Analisis Linier Berganda | 44 |
| c. Uji F Simultan | 44 |
| d. Uji T Parsial | 45 |

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 46 |
| 4.2 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan | 52 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 5.1 Gambaran Umum Responden | 57 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin Responden | 57 |
| 5.1.2 Umur Responden | 58 |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden | 59 |
| 5.1.4 Masa Responden..... | 60 |
| 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas | 61 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 61 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 63 |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| 5.3 | Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar | 64 |
| 5.4 | Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar..... | 80 |
| 5.5 | Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar..... | 95 |
| 5.6 | Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 113 |
| 5.6.1 | Uji Asumsi Klasik..... | 114 |
| 1. | Uji Normalitas | 114 |
| 2. | Uji Multikolinearitas | 116 |
| 3. | Uji Heterokedastisitas | 117 |
| 4. | Uji Autokorelasi | 119 |
| 5.6.2 | Uji Hipotesis | 119 |
| 1. | Koefisien Determinasi | 119 |
| 2. | Analisis Regresi Linier Berganda | 120 |
| 3. | Uji F Simultan | 122 |
| 4. | Uji T Parsial..... | 123 |
| 5.7 | Pembahasan Hasil Penelitian | 123 |
| 1. | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar..... | 124 |
| 2. | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 125 |
| 3. | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 126 |
| BAB VI PENUTUP | | |
| 6.1 | Kesimpulan | 127 |
| 6.2 | Saran | 127 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga | 5 |
| Tabel 1.2 | Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan Perkebunan Nusantavr V Kantor Sei Pagar | 6 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 33 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian | 36 |
| Tabel 3.2 | Alternatif Jawaban Responden | 40 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden berdasarkan Umur | 58 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 59 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja | 60 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) | 61 |
| Tabel 5.6 | Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) | 62 |
| Tabel 5.7 | Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 62 |
| Tabel 5.8 | Uji Reliabilitas | 63 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki ruang kerja yang rapi | 65 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar nyaman dan sesuai dengan kondisi | 66 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki tingkat keamanan yang baik | 67 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki fasilitas yang memadai | 68 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki keharmonisan dan sejahtera | 69 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki rasa sosialisme yang tinggi..... | 70 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki hubungan emosional dan social yang baik..... | 71 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota | 72 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah terjadi konflik antar karyawan | 73 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan Responden mengenai lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak membosankan..... | 74 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan Responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja..... | 76 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantar V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya | 76 |
| Tabel 5.21 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 81 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk dapat bertahan hidup | 82 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh penghargaan | 83 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh pengakuan..... | 84 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk mendapatkan kekuasaan | 85 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.26 | Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mendukung dengan kenyamanan yang baik | 86 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat memadai | 87 |
| Tabel 5.28 | Tanggapan responden mengenai supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas dan terarah | 88 |
| Tabel 5.29 | Tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas diberikan berdasarkan bidang pekerjaan | 90 |
| Tabel 5.30 | Tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memberikan sttaus dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal | 91 |
| Tabel 5.31 | Tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat fleksibel | 92 |
| Tabel 5.32 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 96 |
| Tabel 5.33 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan.. | 97 |
| Tabel 5.34 | Tanggapan responden mengenai kecakapan antar sesame rekan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar jelas dan efektif | 98 |
| Tabel 5.35 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengorientasikan kerja dengan baik | 99 |
| Tabel 5.36 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu memiliki pengalaman yang baik dan sesuai bidang kerjanya | 100 |
| Tabel 5.37 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mendapatkan prestasi yang baik | 101 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.38 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat | 102 |
| Tabel 5.39 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu semangat dalam bekerja | 104 |
| Tabel 5.40 | Tanggapan responden mengenai karyawan selalu disiplin dengan kebijakan perusahaan | 105 |
| Tabel 5.41 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki kualitas kerja yang baik | 106 |
| Tabel 5.42 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu agresif dalam bekerja | 107 |
| Tabel 5.43 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja | 108 |
| Tabel 5.44 | Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengkoordinasikan kerja dengan baik | 109 |
| Tabel 5.45 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar | 110 |
| Tabel 5.46 | Uji Multikolinearitas | 116 |
| Tabel 5.47 | Uji Autokorelasi | 119 |
| Tabel 5.48 | Koefisien Determinasi (R ²) | 120 |
| Tabel 5.49 | Analisis Regresi Linier Berganda | 121 |
| Tabel 5.50 | Uji F Simultan | 122 |
| Tabel 5.51 | Uji T Parsial | 123 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran | 34 |
| Gambar 5.1 Hasil Uji Histogram | 115 |
| Gambar 5.2 Hasil Uji Normal P-Plot | 115 |
| Gambar 5.3 Hasil Uji Heterokedastitas (Scatter Plot) | 118 |





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga kerja adalah, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperlihatkan semangat kerja.

Produktivitas kerja merupakan konsep yang penting yang menggambarkan sejauh mana efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari perbandingan hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan dengan target yang ditetapkan, perbandingan hasil yang pelaksanaan pekerjaan karyawan pada satu unit kerja dengan yang lainnya. Karyawan yang produktif dapat dilihat dari kemampuannya dalam penggunaan atau pemanfaatan sumber-sumber produksi dan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja juga dapat dilihat kepuasan pelanggan terhadap produk perusahaan.

Menurut Gomez (2005) 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.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah tiga hal yang memiliki keterkaitan, lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang baik, maka diharapkan karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang buruk dan yang kurang mendukung kinerja akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka juga menurun.

Untuk dapat menumbuh kembangkan lagi perusahaan ini, maka hal yang dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan memiliki kinerja yang maksimal sehingga berdampak pada hasil produksi yang maksimal dan perusahaan akan memperoleh keuntungan. Hal yang harus dilakukan adalah salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja serta menerapkan motivasi kerja yang telah disesuaikan dengan tuntutan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya,

apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja pada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (kebersihan, pertukaran udara, tata ruang, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan dan lain-lain) dan dimensi non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan maupun hubungan dengan bawahan). Organisasi harus mampu

menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejumlah fasilitas, mesin, dan proses produksi dapat menghasilkan panas yang berdampak buruk pada pekerja (Iridiastadi dan Yassierli, 2015). Kondisi lingkungan fisik PT. Perkebunan Nusantara V dapat dikatakan baik, dimana di setiap bagian memiliki pekerjaannya sendiri. Akan tetapi masih ada beberapa tempat yang kurang baik karena lingkungan kerja kurang nyaman.

Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya untuk meningkatkan hubungan kerja dan silaturahmi antara sesama karyawan dan pemimpin. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah motivasi karyawan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2010). Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula. Motivasi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan upaya yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Meningkatnya kebutuhan pasar akan komoditi olahan hasil perkebunan dewasa ini mendorong tumbuh kembangnya perusahaan-perusahaan industri yang mengelolah dibidang agribisnis. Perusahaan industri agribisnis yang berkembang pesat hingga saat ini diantaranya ialah industri yang mengelola bahan baku tandan buah segar (TBS) kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah (CPO) dan minyak inti sawit, seperti usaha industri yang dijalankan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yang beralamat di kebun hangtuah, Perhentian Raja, Kampar Riau.

Tabel 1.1
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Pada Bagian Produksi

| No | Bagian | Jumlah Karyawan | Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi |
|----|---------------|-----------------|-------------------------------------|
| 1 | Administrasi | 10 | - |
| 2 | Laboratorium | 35 | - |
| 3 | Teknik Pabrik | 35 | - |
| 4 | Pengolahan I | 31 | 31 |
| 5 | Pengolahan II | 30 | 30 |
| | Jumlah | 141 | 61 |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dimana jumlah keseluruhan karyawan adalah 141 orang sedangkan karyawan Bagian Produksi ada 61 orang. Selanjutnya untuk melihat perkembangan jumlah karyawan bagian produksi tahun 2016-2019 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan
Nusantara V Sei Pagar

| No | Tahun | Bagian | Jumlah karyawan (orang) |
|----|-------|------------|-------------------------|
| 1 | 2016 | Pengolahan | 66 |
| 2 | 2017 | Pengolahan | 65 |
| 3 | 2018 | Pengolahan | 59 |
| 4 | 2019 | Pengolahan | 61 |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar mengalami jumlah yang fluktuatif. Jumlah karyawan pada bagian pengolahan mengalami penurunan pada Tahun 2016 sebesar 66 orang menjadi menjadi 59 orang pada Tahun 2018. Dan mengalami peningkatan kembali pada Tahun 2019 menjadi 61 orang. Hal ini dapat disebabkan karena adanya karyawan pada bagian pengolahan yang pensiunan dan mengundurkan diri dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Maka dari itu lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan dan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan yang melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman dapat menyebabkan para karyawan mudah setres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu nyaman maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan jadi cepat selesai sesuai dengan target.

Motivasi yang rendah disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh mandor di lapangan. Pada hakikatnya motivasi dan lingkungan lah

yang memberikan tingkat produktifnya seorang karyawan dalam bekerja. Namun motivasi yang rendah tidak akan menghasilkan kualitas kerja pada seorang karyawan, motivasi lah yang dapat memunculkan efektif atau tidak efektifnya kerja karyawan tersebut. 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.

Berdasarkan latar belakang masalah pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar”**

1.2. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun penelitian bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

2. Manfaat penelitian

Dengan hal ini maka manfaat penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan penelitian selanjutnya tentang pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja guna peningkatan produktivitas karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan pengaruh lingkungan kerja dan motivas kerja terhadap prouktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun jika sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. (Kasmir, 2016).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya. menurut (Sucipto 2014) kondisi fisik lingkungan tempat kerja mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Bahaya tersebut terdiri dari ruangan yang terlalu panas, terlalu dingin, bising, kurang penerangan, getaran yang berlebihan, dan radiasi.

Lingkungan kerja salah satu alat yang potensial untuk memotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja biasanya di berikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar

tetap setia. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan dapat dikatakan baik apabila para karyawan dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan dan tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulaka bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang lansung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, semua rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang

bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Adapun dimensi dari lingkungan kerja fisik ialah sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

b) Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2006) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang akan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Adapun dimensi dari lingkungan kerja non fisik dapat dilihat sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan. Status sosial ini adalah tingkat kewenangan dan kasta seseorang dalam perusahaan akan tetapi seseorang/pegawai tersebut tidak menyalahgunakan status sosialnya di dalam perusahaan tersebut.

c) Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dan dapat menghilangkan perselisihpahaman.

e) Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Rasa bosan dalam bekerja adalah hal yang wajar pada setiap orang akan tetapi rasa bosan itu bisa di ganti dengan lingkungan kerja yang memadai.

f) Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan mempengaruhi lingkungan kerja maka peneliti akan menggunakan sedarmayanti dimana lingkungan kerja meliputi :

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja.

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang kurang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperature/ suhu udara ditempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Kelembaban di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar kita akan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

6. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

2.2.Motivasi kerja

2.2.1. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan peroses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen yang merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para pahlawan walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda.

Menurut Martoyo (2015), motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Menurut sondang P.siagian (2008), motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung

jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku malayu (2013), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Memperarahkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi kegunaan alat-alat dana bahan baku.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan,

semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi

diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3. Produktivitas Karyawan

2.3.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perubahan ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang diinginkan untuk mengerjakan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014).

Istilah “Produksi” sering dikaitkan dengan “Produktivitas” yang tinggi merupakan tujuan setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri, bahwa produktivitas itu merupakan fasilitas produktif yang aktif. Kebanyakan definisi produktivitas yang dipakai adalah hasil riil per jam kerja.

Secara nalar produktivitas dapat kita artikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang secara individual maupun kelompok, yang membandingkan antara output dan input. Menurut Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Mangkunegara (2011) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu

yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Sinungan (2013) menjelaskan dan membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu :

- 1) Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan intraksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu inventaris termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

2.3.2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Mulyadi (2015) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Mempunyai kualitas dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas.

Kualitas yang baik ialah karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang

dimiliki profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Kuantitas

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Disiplin

Selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi peningkatan disiplin bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor

yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama anantara pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisien tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.4. Penelitian Terdahulu

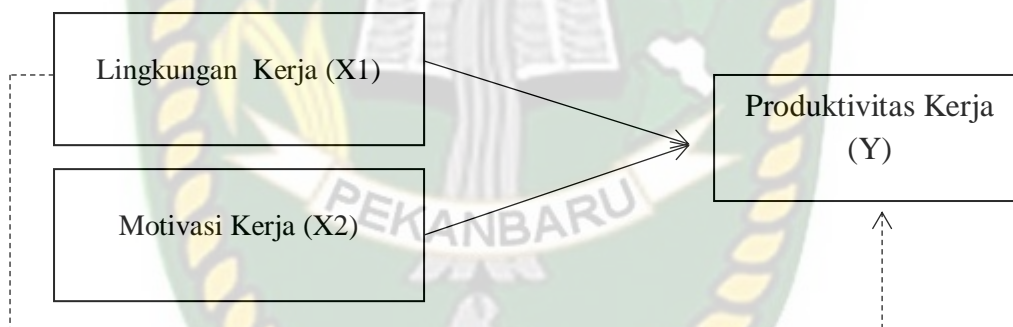
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|--|--|----------------------------------|---|
| Surtini (2010) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar | X_1 = Lingkungan Kerja X_2 =Motivasi Kerja Y =Produktivitas Kerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik, motivasi dan produktivitas kerja ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner dengan skor produktivitas kerja karyawan |
| Swandono Sinaga (2015) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. mitra unggul pusaka segati pelalawan riau) | X_1 =Lingkungan Kerja X_2 =Motivasi Kerja Y =Produktivitas kerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas minyak kelapa sawit PT. Mitra unggul pusaka pelalawan riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang di ketahui. |
| Vyo Sandra suseno (2013) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sangan | X_1 =Lingkungan Kerja X_2 =Motivasi Kerja Y =Produktivitas Kerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat telah berpengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja karyawan. |

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2019

2.5. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan motivasi kerja ialah G.R Terry (1978) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Dan adapun lingkungan serta motivasi kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk melihat kerangka pemikiran dalam penelitian ini ialah:



Sumber: Sedarmayanti (2009), Terry (1978) dan Mangkunegara (2011)

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yang beralamat Kebun Hangtuah, perhentian Raja, Kampar Riau.

3.2. Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-------------------------|--|---------|
| Lingkungan Kerja (X1) dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2009) | 1. Lingkungan Fisik | 1) Kerapian Ruang Kerja 2) Suhu Udara 3) Keamanan Kerja 4) Fasilitas Kerja | Ordinal |
| | 2. Lingkungan Non Fisik | 1) Keharmonisan dan sejahtera. 2) Tingkat social dalam perusahaan 3) Hubungan emosional dan social yang baik. 4) Memahami situasi dan kondisi 5) Tidak pernah terjadi konflik antar karyawan 6) Lingkungan yang tidak membosankan 7) Istirahat dalam bekerja | |

| | | | |
|---|--|--|---------|
| <p>Motivasi Kerja (X2) bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda (Terry, 1978)</p> | <p>1. Faktor Intrinsik</p> <p>2. Faktor Ekstrinsik</p> | <p>1) Keinginan untuk dapat bertahan hidup 2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 3) Keinginan untuk memperoleh penguasaan 4) Keinginan untuk berkuasa 5) Kondisi lingkungan kerja. 6) Kompensasi yang memadai 7) Supervisi yang baik 8) Adanya jaminan pekerjaan 9) Status dan tanggung jawab 10) Peraturan yang fleksibel</p> | Ordinal |
| <p>Produktivitas (Y) Merupakan pendekatan interdisipliner untuk menetapkan tujuan yang efektif, pembuatan rencana alokasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sedarmayanti, 2011)</p> | <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Semangat kerja</p> <p>4. Disiplin</p> | <p>1) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan 2) Kecakapan sesama rekan kerja</p> <p>1) Kemampuan mengorientasi kerja 2) Karyawan yang memiliki pengalaman 3) Karyawan yang mendapatkan prestasi yang baik 4) Penyelesaian kerja secara tepat dan cepat</p> <p>5) Semangat dalam bekerja 6) Disiplin dengan kebijakan perusahaan 7) Kualitas yang baik 8) Keagresifan kerja</p> <p>9) Tidak menyita waktu kerja 10) Tidak pernah absen selama bekerja 11) Mampu</p> | Ordinal |

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|--|
| | | mengkoordinasikan kerja dengan baik | |
|--|--|-------------------------------------|--|

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

2. Data Sekunder

Data skunder yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya aktivitas perusahaan dan struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar .

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang akan memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara *probability sampling* dengan berbagai kriteria tertentu. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menerapkan suatu cara yakni mengambil sampel dari populasi sebanyak 61 orang yang merupakan seluruh karyawan pada bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun dengan indikator penilaian. Kuesioner dimaksud sebagai daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden. Adapun skala pengukuran instrument dalam kuesioner ialah dapat dilihat menggunakan skala ordinal, skala ordinal adalah data yang beradal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama (Siregar, 2011). Penelitian ini menggunakan *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut. Berikut adalah table skala ordinal berikut ini:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

| Skala Ordinal | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat Setuju | 5 |

Sumber : Siregar (2011)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Valitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ makan instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ makan instrument pengamatan tidak reliable.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika

data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola

yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3.6.3. Uji Hipotesis Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk

menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = *Constanta*

b₁-b₃ = Koefisien Variabel

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

e = Error disturbances

3. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar

daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

4. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Anggaran dasar perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Budi Siyono, SH Nomor. 24 tanggal 22 Februari 2010. Perubahan anggaran dasar tersebut, mengakomodasi modal dasar dan Perubahan Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh Perseroan. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU/ 16224.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 30 Maret.

4.1.1 Letak Geografis, Keadaan Tanah dan Iklim

Kebun Sei Pagar berlokasi di Desa Pantai Raja, Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kantor Pusat Jalan Rambutan, No.43 Pekanbaru, Riau. Letak Geografis Kebun Sei Pagar berada pada posisi 12.20°

LU dan 101.26° LT. Secara Geografis PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar berbatasan langsung dengan Desa Hang Tuah, Desa Pantai Raja, Desa Lubuk Sakat, Desa Sialang Kubang dan Desa Karya Bakti, dan Desa Kampung Durian. Wilayah Kebun dan PKS Sei Pagar merupakan wilayah terbuka, artinya mudah dicapai dari Ibu Kota Provinsi Riau, Pekanbaru dengan jarak tempuh 30 KM dan jarak pelabuhan ekspor ± 170 KM. Temperatur udara harian berkisar antara 21, 9°C-30°C, Curah hujan berkisar antara 2000-2500 mm/tahun.

Perkebunan inti dan plasma PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar pada umumnya ditanami varietas tanaman sawit jenis Tenera. Varietas Tenera memiliki daging buah yang tebal dan cangkang *kernel* yang tipis sehingga akan dapat menghasilkan rendemen minyak *CPO* yang cukup tinggi pada setiap pengolahan TBS, namun pada beberapa pokok masih ada dijumpai varietas lain, yaitu Dura dimana daging buah lebih tipis, cangkanglah yang lebih tebal, dan memiliki kandungan minyak yang sedikit, sehingga rendemen yang dihasilkan lebih rendah.

4.1.2 Kondisi Sosial Kebun

Masyarakat yang tinggal di sekitar menerima dampak langsung dari perusahaan. Mereka adalah penduduk asli yang biasa disebut orang dusun. Salah satu dampak positif adalah tersedianya tenaga kerja bagi perusahaan, terutama

untuk pekerja teknis di lapangan seperti dari kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan dan panen.

Dibidang pendidikan, pihak manajemen kebun juga menyediakan sekolah TK yang dikelola IKBI (Ikatan Keluarga Besar Ibu) Kebun Inti/ KKPA Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V untuk anak karyawan dan penduduk setempat. Kegiatan sosial lainnya di kebun adalah kegiatan olahraga dan keagamaan dengan dibangunnya sarana lapangan olahraga dan sarana ibadah oleh pihak kebun.

4.1.3 Luas Areal Pertanaman

Perkebunan PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki luas kebun inti seluas 2.813 Ha dan kebun Plasma 6000 Ha dan KKPA seluas 3.275 Ha. Dan kebun inti yang dijadikan sebagai pemasok bahan baku yang berkualitas untuk Pabrik Kelapa Sawit Sungai Pagar yaitu kebun inti yang dikelola langsung oleh pihak PT kebun inti terdiri dari 4 Afdeling, dimana setiap Afdeling memiliki luas yang berbeda beda Yaitu :

- Afdeling I = 804 Ha
- Afdeling II = 755 Ha
- Afdeling III = 709 Ha
- Afdeling IV = 546 Ha

4.1.4 Visi Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tidak terlepas dari visi dan misi. Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi PT Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merupakan visi PTPN V Persero itu sendiri yakni menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Misi merupakan tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi yang ingin dicapai PTPN V adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.1.5 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.
2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terlampir menguasai teknologi pada budidaya pertanian.

3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah-daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.1.6 Organisasi Kepegawaian

Aset terbesar sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa alur koordinasi yang baik kumpulan sumber daya manusia tidak dapat berjalan selaras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diperlukan untuk struktur organisasi yang baik dengan alur yang jelas. Inti pengorganisasian adalah pembagian tugas atau fungsi serta tanggungjawab kerja agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan hal penting untuk menentukan tugas dan tanggungjawab antar unit organisasi dalam perusahaan, dan mendorong unit-unit organisasi tersebut bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Struktur organisasi di PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar disusun berdasarkan pertimbangan atas fungsi-fungsi yang dibutuhkan perusahaan seiring dengan perkembangan perusahaan. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki struktur organisasi berbentuk *pyramid*, dimana pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terjadi pelimpahan kekuasaan dan pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan secara jelas dan terperinci sesuai tugasnya masing-masing. Jenis struktur organisasi ini mempertahankan kesatuan perintah dari

pimpinan dan mem[erluas daya penanganan pimpinan. Pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan general Manager.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, sehingga tempat satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager adalah karyawan pimpinan yang memimpin sebuah SBU (strategic bussiness unit). Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas terhadap manager yang mengawasi kebun unit yang berada dibawah pengawasannya. Pengawasan dilakukan meliputi setiap kegiatan usaha yang dilakukan oleh segenap karyawan didalam PTPN V.

2. Manager

Manager adalah pimpinan perusahaan yang memimpin sebuah unit kebun. Bertugas sebagai perpanjangan tangan general manajer yang mengawasi secara keseluruhan kegiatan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha manager dibantu oleh masinis kepala (Maskep), asisten kepala (Askep), asisten teknik umum, asisten administrasi keuangan dan asisten SDM/umum.

3. Masinis Kepala

Masinis kepala adalah karyawan pimpinan yang mengawasi pabrik pks PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Dalam tanggung jawabnya masinis kepala

bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi di pabrik pks PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Dalam menjalankan tugas seorang masinis kepala dibantu oleh seorang asisten teknik, dua orang asisten pengelolaan dan seorang asisten pengendalian mutu.

4. Asisten Kepala

Asisten kepala terdiri dari asisten kepala inti dan asisten kepala KKPA. Asisten kepala ini bertugas untuk mengawasi kebun inti agar terus memproduksi. Asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten afdeling. Adapun asisten kepala KKPA adalah karyawan pimpinan yang ditugasi untuk mengawasi kebun KKPA. Dalam menjalankan tugasnya asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten KKPA. Asisten merupakan perpanjangan tangan asisten kepala yang bertanggung jawab pada area kerjanya dalam melaksanakan fungsi manajemen.

5. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang diberi tugas oleh atasannya untuk menjalankan tugasnya. Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dibedakan atas tugas dan tanggung jawabnya serta area kerjanya menjadi karyawan afdeling, karyawan pks, karyawan teknik.

4.2 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan

Menurut Porter, *et al* (2004) mengemukakan 3 komponen rantai *supply chain* meliputi : 1. Rantai suplai hulu, koneksi jaringan bahan baku (hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). 2. Manajemen internal, bagaimana pengorganisasian dalam industri tersebut (suplai internet meliputi manajemen produksi, pabrikasi, pengendalian persediaan bahan baku). 3. Segmen suplai hilir,

pengiriman produk terhadap pelanggan akhir (transportasi dan pelayanan konsumen).

4.2.1 Rantai Suplai Hulu

Rantai suplai hulu merupakan koneksi jaringan mengenai bahan baku (Hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). Tanggung Jawab untuk masing-masing aktivitas di suatu organisasi dilakukan secara terpisah, ditanggung oleh masing-masing departemen.

Rantai suplai hulu merupakan suatu rangkaian proses (pengambilan keputusan dan pelaksanaan) dan aliran (material, informasi dan uang) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pabrik dalam produksi.

Aliran barang pada rantai suplai hulu melibatkan arus bahan (produk) fisik TBS dari pemasok sampai ke pabrik PKS. Adapun Aliran informasi berjalan dua arah dari pabrik terkait dengan harga beli pabrik, kebutuhan pabrik dan dari pemasok terkait dengan jumlah ketersediaan bahan baku yang akan dikirim. Sedangkan aliran finansial (keuangan) dari pabrik ke pemasok, meliputi informasi pembayaran produk, jadwal pembayaran bentuk uang secara tunai.

4.2.1.1 Sumber Bahan Baku

PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki 5 sumber bahan baku untuk memenuhi kebutuhan produksi yakni : Kebun inti, kebun plasma, kebun KKPA dan pihak ketiga (pemasok luar) dan kebun lain. Kebun inti adalah kebun yang berada didalam area pabrik seluar 2.813 Ha yang terdiri dari 4 afdeling dengan luasan rata-rata > 700 Ha. Adapun kapasitas produksi TBS-nya mencapai 21.157.240 kg

per-tahun pada tahun 2016. Produksi tersebut bukanlah produksi optimum karena sebahagian besar areal kebun inti telah memasuki masa replanting serta mengalami replanting dan hanya sebahagian lagi yang masih dalam masa produktif.

Kebun plasma adalah kebun milik masyarakat yang berada disekitar perusahaan yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan peraturan pemerintah. Adapun total luasan kebun plasma sebesar 6.000 Ha yang terbagi menjadi 5 kelompok tani. Kebun ini juga telah memasuki masa replanting, namun hingga saat ini belum ada kesepakatan lebih lanjut antara pihak perusahaan dengan masyarakat tentang berkelanjutan kemitraan untuk melakukan replanting, sehingga sebahagian kecil masyarakat sekitar melakukan *replanting* sendiri (swaday) tanpa bantuan dari perusahaan.

Kebun KKPA adalah kebun milik masyarakat dengan sistem kredit primer anggota. Yakni, kebun milik masyarakat yang dikelola perusahaan dengan sistem pembayaran cicilan perbulan sampai lunas yang dipotong dari pendapatan kebun perbulan. Dimana kebun tersebut akan menjadi milik masyarakat apabila cicilan telah lunas. Adapun letak kebun ini berada diluar perusahaan. Luasan kebun KKPA sebesar 3.275 Ha yang terdiri dari 7 koperasi. Saat ini pengelolaan kebun ini masih belum cukup baik dikarenakan belum baiknya manajemen koperasi yang ada.

Kebun lain adalah kebun unit lain yang berdekatan dengan PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar yakni kebun PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Pengiriman pasokan dari kebun tersebut dikarenakan beberapa faktor yaitu 1. Kekurangan pasokan untuk memenuhi kebutuhan kebun PT Perkebunan Nusantara

V Sei Pagar yang belum mencapai target kerja. 2. Maintenance pada pabrik PT Perkebunan Nusantara V Galuh sehingga sebahagian TBS dilempar ke PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Kebun inti dan kebun KKPA dikelola oleh seorang asisten yang mewakili pihak perusahaan untuk mengatur proses diindustri buah yang akan dikirim ke pabrik untuk memenuhi kebutuhan produksi *CPO* dan inti, sedangkan kebun plasma dikelola oleh masyarakat dalam suatu kelompok tani. Adapun pihak ketiga merupakan pemasok yang memasok bahan baku ke pabrik dengan tujuan mendapatkan keuntungan dengan perjanjian kerja-sama. Pihak ketiga memasok buah dari masyarakat yang berada diarea kebun , buah tersebut berasal dari petani swadaya, toke maupun kelompok tani yang ada. Karakteristik dari tahap ini adalah suplai persediaan yang bertahap dikarenakan adanya usaha pengintegrasian dan penyelarasan aktivitas-aktivitas tersebut.

4.2.1.2 Hubungan Pemasok dengan Perusahaan

Perusahaan harus mampu menyediakan kebutuhan bahan baku dengan cepat agar proses produksi tidak terhambat. Komunikasi antara perusahaan dengan pemasok harus berjalan dengan baik, agar pemenuhan kebutuhan untuk proses produksi berjalan baik. Dalam hal ini kemampuan manajemen dari asisten, ketua kelompok tani dan pemasok pihak ketiga untuk mengatur frekuensi pengiriman bahan baku ke pabrik sangat diperlukan. Disi lain dalam hal menjamin pasokan bahan baku terus berjalan maka pihak perusahaan memiliki divisi pembelian TBS pihak ketiga yang terus berkoordinasi dengan perusahaan untuk bernegoisasi

dengan kelompok tani, toke maupun koperasi untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pemasok. Untuk mencegah pemasok beralih menyediakan bahan baku ke pabrik lain.

4.2.1.3 Distribusi Bahan Baku

Salah satu faktor produksi dalam agroindustri adalah bahan baku. Bahan baku merupakan bahan utama yang harus dipenuhi. Dalam ini kualitas bahan baku perusahaan sangat memperhatikan kualitas bahan baku, karena, kualitas sangat mempengaruhi kadar minyak serta mutu minyak yang dihasilkan pada pengelolaan kelapa sawit agar minyak yang dihasilkan juga banyak dan berkualitas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum merupakan identitas responden yang dianalisis oleh peneliti dengan melihat seberapa jauh dan bagaimana identitas karyawan yang sebenarnya. Adapun identitas atau gambaran umum dalam penelitian ini ialah jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu penilaian yang dilakukan oleh peneliti kepada responden pada suatu perusahaan, yang membuat penelitian semakin yakin dalam melakukan penelitian tersebut. Untuk melihat jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 61 | 100,0 |
| 2 | Perempuan | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui jenis kelamin responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar. Yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 61 orang atau 100%. Tidak ada karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin dalam

penelitian ini ialah laki-laki yang berjumlah 61 orang atau 100%. Hal ini dikarenakan pada bagian produksi membutuhkan fisik yang kuat dan tenaga yang kuat.

5.1.2. Umur Responden

Umur merupakan salah satu penilaian peneliti kepada karyawan perusahaan, umur responden dilakukan untuk melihat apakah masih memiliki umur yang produktif atau tidak. Untuk melihat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Umur Responden

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1 | 20-25 Tahun | 16 | 26,2 |
| 2 | 26- 30 Tahun | 11 | 18 |
| 3 | 31- 40 Tahun | 13 | 21,3 |
| 4 | 41-50 Tahun | 7 | 11,4 |
| 5 | 51-55 Tahun | 9 | 14,7 |
| 6 | >55 Tahun | 5 | 8 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar. Karyawan yang berumur 20-25 tahun ialah 16 orang atau 26,2%. Yang berumur 26-30 tahun berjumlah 11 orang atau 18%, yang berumur 31-40 tahun berjumlah 13 orang atau 21,3%. Yang berumur 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 11,4%. Yang berumur 51-55 tahun berjumlah 9 orang atau 14,7%. Dan yang berumur lebih dari 55 tahun berjumlah 5 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini ialah beurmur 20-25 tahun yang berjumlah 16 orang atau 26,2%. Hal ini dikarenakan yang paling banyak umur dalam penelitian ini ialah yang berumur 20-25 tahun karena masih banyak karyawan yang baru pada bagian produksi ini.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan ialah salah satu bentuk penilaian peneliti kepada karyawan untuk menilai sejauh mana kemampuan dan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Untuk melihat tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------------|-----------|--------------|
| 1 | SD | 4 | 6,5 |
| 2 | SMP | 2 | 3,2 |
| 3 | SMA | 53 | 86,8 |
| 4 | Diploma | 0 | 0 |
| 5 | S1 | 2 | 3,2 |
| 6 | S2 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas diketahui tingkat pendidikan responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar. Yang berpendidikan SD berjumlah 4 orang atau 6,5%. Yang berpendidikan SMP berjumlah 2 orang atau 3,2%. Yang berpendidikan SMA berjumlah 53 orang atau 86,8%. Yang berpendidikan Diploma tidak ada . Yang berpendidikan S1 berjumlah 2 orang atau 3,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan ialah SMA yang berjumlah 53 orang atau 86,8%. Hal ini dikarenakan

bahwa penyeleksian perusahaan ini yang minimal SMA karena membutuhkan pelatihan lebih intens agar karyawan sangat mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja adalah lama dari waktu karyawan tersebut bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun dalam bekerja, atau pun masa kerja dapat dilihat agar menentukan sejauh mana ia bekerja dan memproduktifkan pekerjaannya. Untuk melihat masa kerja karyawan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------------|-----------|--------------|
| 1 | 2- 6 Bulan | 14 | 22,9 |
| 2 | 1 Tahun | 16 | 26,2 |
| 3 | 2-5 Tahun | 20 | 32,7 |
| 4 | 6-10 Tahun | 6 | 9,8 |
| 5 | >10 Tahun | 5 | 8 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui masa kerja responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar. Masa kerja 2-6 bulan berjumlah 14 orang atau 22,9%. Masa kerja 1 tahun berjumlah 16 orang atau 26,2%. Masa kerja 2-5 tahun berjumlah 20 orang atau 32,7%. Masa kerja 6-10 tahun berjumlah 6 orang atau 9,8%. Dan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 5 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden tentang masa kerja karyawan berjumlah 2-5 tahun yang berjumlah 20 orang atau 32,7%. Hal ini disebabkan

bahwa masa kerja karyawan lebih sedikit lama karena akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 61 - 2 = 59$ ialah 0,252. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Variabel | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
|---------------|---------------------|---------|------------|
| Lingkungan 1 | 0,965 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 2 | 0,935 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 3 | 0,941 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 4 | 0,965 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 5 | 0,726 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 6 | 0,932 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 7 | 0,960 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 8 | 0,908 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 9 | 0,980 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 10 | 0,970 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan 11 | 0,952 | 0,252 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020

Dari tabel 5.5 diatas merupakan uji validitas pada variabel lingkungan kerja(X1) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,252. Suatu indikator dikatakan valid

jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 11 indikator lingkungan kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Tabel 5.6
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
|-------------|---------------------|---------|------------|
| Motivasi 1 | 0,968 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 2 | 0,968 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 3 | 0,970 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 4 | 0,965 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 5 | 0,941 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 6 | 0,973 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 7 | 0,922 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 8 | 0,940 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 9 | 0,966 | 0,252 | Valid |
| Motivasi 10 | 0,930 | 0,252 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020

Dari tabel 5.6 diatas merupakan uji validitas pada variabel motivasi kerja (X2) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,252. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator motivasi kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| Variabel | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
|-----------------|---------------------|---------|------------|
| Produktivitas 1 | 0,895 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 2 | 0,939 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 3 | 0,972 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 4 | 0,868 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 5 | 0,877 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 6 | 0,838 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 7 | 0,947 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 8 | 0,968 | 0,252 | Valid |

| | | | |
|------------------|-------|-------|-------|
| Produktivitas 9 | 0,963 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 10 | 0,954 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 11 | 0,950 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 12 | 0,945 | 0,252 | Valid |
| Produktivitas 13 | 0,879 | 0,252 | Valid |

Sumber: Output SPSS, 2020

Dari tabel 5.7 diatas merupakan uji validitas pada variabel produktivitas kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,252. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 13 indikator produktivitas kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas

| Variabel | Uji Reliabilitas | Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,984 | 11 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,986 | 10 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas | 0,984 | 13 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Lingkungan kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan

batas nilai cronbach's alpha ($0,984 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel motivasi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,986 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel produktivitas kerja lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,984 > 0,60$). Artinya semua keseluruhan item pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk aspek kerja yang ditentukan dan dinilai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ialah factor penentu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan melaksanakan program dan sistem kerja yang teratur. Untuk menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar dapat dilihat sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Ruang Kerja Yang Rapi

Ruang kerja yang rapi akan memberikan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Namun dengan pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan meningkatkan suasana yang gerah, tetapi jika memiliki ruang kerja yang rapi akan sangat memberikan lingkungan kerja yang baik, untuk melihat hasil keterangan dari PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki ruang kerja yang rapi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Ruang Kerja Yang Rapi

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 37,7 |
| 2 | Setuju | 20 | 32,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 29,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas diketahui bahwa responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki ruang kerja yang rapi. Sangat setuju yang menjawab ada 23 orang atau 32,7%. Setuju yang menjawab ada 20 orang atau 32,7%. Cukup setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki ruang kerja yang rapi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan yang selalu memiliki ruang kerja yang rapi meskipun jarang ditempati dan stay didalam ruangan tersebut.

2. Suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Nyaman dan Sesuai Dengan Kondisi

Suhu udara merupakan bentuk penilaian yang seharusnya diberikan kepada perusahaan untuk karyawannya sehingga dalam bekerja ia akan mampu menerapkan dan merawat suhu udara ditempat ia bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar nyaman dan sesuai dengan kondisi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Suhu Udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Nyaman Dan Sesuai Dengan Kondisi

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 26,2 |
| 2 | Setuju | 25 | 40,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 20 | 32,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas diketahui tanggapan responden mengenai suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar nyaman dan sesuai dengan kondisi. Sangat setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%. Setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%. Cukup setuju menjawab 20 orang atau 32,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar nyaman dan sesuai dengan kondisi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa suhu udara pada perusahaan ini selalu memberikan kondisi yang baik berdasarkan cuaca dan memberikan kenyamanan kepada anggota karyawan.

3. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Tingkat Keamanan Yang Baik

Tingkat keamanan yang baik dan keamanan yang jelas akan memberikan kenyamanan karyawan dengan kendaraan dan barang-barang yang ia miliki. Namun dalam hal ini, jika keamanan yang diberikan dapat memberikan manfaat kepada karyawan juga akan lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki tingkat keamanan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Tingkat Keamanan Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 44,2 |
| 2 | Setuju | 18 | 29,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki tingkat keamanan yang baik. Sangat setuju yang menjawab ada 27 orang atau 44,2%. Setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki tingkat keamanan yang baik ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa keamanan yang ada pada perusahaan ini memiliki tingkat keamanan yang tinggi dan tidak pernah ada yang lalai dalam keamanan di perusahaan ini.

4. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Fasilitas Yang Memadai

Fasilitas yang memadai akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, dan memberikan situasi yang tidak banyak keributan selama menggunakan fasilitas yang ada didalam pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki fasilitas yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Fasilitas Yang Memadai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 29,5 |
| 2 | Setuju | 33 | 54 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 16,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki fasilitas yang memadai. Sangat setuju yang menjawab ada 18 atau 29,5%. Setuju yang menjawab ada 33 orang atau 54%. Cukup setuju yang menjawab ada 10 orang atau 16,3%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki fasilitas yang memadai ialah setuju. Hal ini disebabkan perusahaan memang memiliki fasilitas yang lengkap dan memadai, sehingga anggota karyawan nyaman dalam bekerja.

5. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Keharmonisan Dan Sejahtera

Keharmonisan dalam suatu lingkungan kerja akan berdampak kepada kenyamanan antar karyawan yang bekerja, dengan memiliki keharmonisan tersebut akan memanfaatkan bentuk pemberian keharmonisan yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT.

Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki keharmonisan dan sejahtera dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki
Keharmonisan Dan Sejahtera

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 27,8 |
| 2 | Setuju | 19 | 31 |
| 3 | Cukup Setuju | 25 | 40,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki keharmonisan dan sejahtera. Sangat setuju yang menjawab ada 17 orang atau 27,8%. Setuju yang menjawab ada 19 orang atau 31%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki keharmonisan dan sejahtera ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan cukup atau kurang harmonis antara sesama anggota karyawannya, sehingga kesejahteraan karyawan tidak pernah tercipta.

6. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Rasa Sosialisme Yang Tinggi

Sosialisme yang tinggi ialah sosialisme yang sangat membantu antar karyawan dalam memenuhi dan menyelesaikan pekerjaannya, dan jika salah satu karyawan kurang menyelesaikan masalah social, atau rendahnya sosialisme maka

produktivitas kerja karyawan tidak akan terselesaikan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki rasa sosialisme yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Rasa Sosialisme Yang Tinggi

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 19,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 18 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 22,9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki rasa sosialisme yang tinggi. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang menjawab ada 12 orang atau 19,6%. Cukup setuju yang menjawab ada 11 orang atau 18%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 14 orang atau 22,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki rasa sosialisme yang tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat sosialisme yang tinggi antar karyawan yang lainnya.

7. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Hubungan Emosional dan Social Yang Baik

Hubungan emosional dan social merupakan salah satu bentuk dan kejelasan yang baik dalam melaksanakan pergerakan kerja dan melaksanakan kerja dengan efektif dan efisien. Namun dalam hal ini akan menjadi kan prinsip yang sejalan

dengan visi perusahaan untuk saling menjaga dan memiliki hubungan emosional dan social yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki hubungan emosional dan social yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Hubungan Emosional dan Sosial Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 36 |
| 2 | Setuju | 25 | 40,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 14 | 22,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki hubungan emosional dan social yang baik. Sangat setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%. Cukup setuju yang menjawab ada 14 orang atau 22,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki hubungan emosional dan social yang baik ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan hubungan yang baik, dan menjaga hubungan antar emosional karyawan dengan baik.

8. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Memahami Situasi Dan Kondisi Antar Anggota

Kondisi dan situasi anggota merupakan salah satu penilaian yang paling efektif dalam melakukan kegiatan yang bersifat kelompok dalam satu tim. Untuk melakukan kerjasama dan memahami situasi serta kondisi anggota ke anggota yang lainnya akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Memahami
Situasi dan Kondisi Antar Anggota

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 29,5 |
| 2 | Setuju | 9 | 14,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 22 | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 19,6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota. Sangat setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%. Setuju yang menjawab ada 9 orang atau 14,7%. Cukup setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 12 orang atau 19,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa antara karyawan yang

lainnya cukup dan kurang memahami situasi baik dalam masalah internal maupun masalah eksternal.

9. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Pernah Terjadi Konflik Antar Karyawan

Konflik merupakan salah satu bentuk sikap yang buruk dalam menjalani pekerjaan dengan baik dalam suatu perusahaan yang sangat tidak efektif. Konflik ialah sikap yang mengurangi rasa percaya diri karyawan dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah terjadi konflik antar karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Pernah Terjadi Konflik Antar Karyawan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 33 | 54 |
| 2 | Setuju | 19 | 31 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 6,5 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.117 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah terjadi konflik antar karyawan. Sangat setuju yang menjawab ada 33 orang atau 54%. Setuju menjawab ada 19 orang atau 31%. Cukup setuju yang menjawab ada 5 orang atau 8%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 6,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah terjadi konflik antar karyawan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak pernah dan jarang terjadi konflik antar karyawan, sehingga pada pelaksanaannya tidak ada karyawan yang stress dalam bekerja dan selalu menjaga hubungan baik.

10. Lingkungan Yang Berada di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Membosankan

Lingkungan merupakan salah satu hal yang dinilai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan lingkungan yang jelas dan lingkungan yang utuh kan memberikan kenyamanan dan mengurangi tingkat kebosanan karyawan dalam bekerja. Untuk melakukan sebuah lingkungan yang nyaman dan tidak membosankan salah satunya ialah memberikan situasi kerja yang menarik dan memikat jiwa karyawan untuk semangat dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak membosankan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Membosankan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|-----------|---------------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 37,7 |
| 2 | Setuju | 22 | 36 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak membosankan. Sangat setuju yang menjawab ada 23 orang atau 37,7%. Setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak membosankan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan perusahaan ini selalu membawa suasana yang baik dan menyenangkan sehingga anggota karyawan tidak bosan dalam bekerja.

11. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Memberikan Istirahat Untuk Karyawannya Dalam Bekerja

Istirahat kerja merupakan salah satu bentuk perusahaan dalam mempertimbangkan karyawan agar tidak terjadinya turn over karyawan dan stress kerja pada karyawan itu sendiri. Untuk melakukan hal ini agak tidak terjadi kebosanan kerja karyawan maka memberikan istirahat kerja untuk karyawan adalah salah satunya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Memberikan Istirahat Untuk Karyawannya Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 50,8 |
| 2 | Setuju | 21 | 34,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 14,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja. Sangat setuju yang menjawab ada 31 orang atau 50,8%. Setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 9 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa perusahaan memberikan waktu istirahat kerja karyawan selama bekerja, agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

| Variabel Kerjasama Tim | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki ruang kerja yang rapi | 23 | 20 | 18 | 0 | 0 | 249 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|---|-----|
| Bobot Nilai | 115 | 80 | 54 | 0 | 0 | |
| Suhu udara PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar nyaman dan sesuai dengan kondisi. | 16 | 25 | 20 | 0 | 0 | 240 |
| Bobot Nilai | 80 | 100 | 60 | 0 | 0 | |
| PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki tingkat keamanan yang baik | 27 | 18 | 16 | 0 | 0 | 255 |
| Bobot Nilai | 135 | 72 | 48 | 0 | 0 | |
| PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki fasilitas yang memadai | 18 | 33 | 10 | 0 | 0 | 252 |
| Bobot Nilai | 90 | 132 | 30 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki keharmonisan dan sejahtera | 17 | 19 | 25 | 0 | 0 | 236 |
| Bobot Nilai | 85 | 76 | 75 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki rasa sosialisme yang tinggi | 24 | 12 | 11 | 14 | 0 | 229 |
| Bobot Nilai | 120 | 48 | 33 | 28 | 0 | |
| Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga memiliki hubungan emosional dan social yang baik | 22 | 25 | 14 | 0 | 0 | 252 |
| Bobot Nilai | 110 | 100 | 42 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota | 18 | 9 | 22 | 12 | 0 | 216 |
| Bobot Nilai | 90 | 36 | 66 | 24 | 0 | |

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

| | | | | | | |
|--|-----|----|----|---|---|-------|
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga tidak pernah terjadi konflik antar karyawan | 33 | 19 | 5 | 4 | 0 | 264 |
| Bobot Nilai | 165 | 76 | 15 | 8 | 0 | |
| Lingkungan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga tidak membosankan | 23 | 22 | 16 | 0 | 0 | 251 |
| Bobot Nilai | 115 | 88 | 48 | 0 | 0 | |
| PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja | 31 | 21 | 9 | 0 | 0 | 266 |
| Bobot Nilai | 155 | 84 | 27 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.710 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 266 |
| Skor Terendah | | | | | | 216 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Paga selalu memberikan istirahat untuk karyawannya dalam bekerja yaitu dengan skor sebanyak 266. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu memahami situasi dan kondisi antar anggota dengan skor sebanyak 216.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 61 = 3.355$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 61 = 671$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.355 - 671}{5}$$

$$: 536$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.355- 2.819

Baik = 2.819- 2.283

Netral = 2.283- 1.747

Tidak Baik = 1.747- 1.211

Sangat Tidak Baik = 1.211- 675

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kungan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar adalah sebesar 2.710. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.819- 2.283 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden dari lingkungan kerja perusahaan, maka memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

5.4. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Motivasi adalah bentuk penilaian dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan selama ia bekerja. Motivasi yang baik dan yang jelas kepada karyawan juga memberikan harapan seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan motivasi yang tinggi. Untuk melihat motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Bekerja Untuk Dapat Bertahan Hidup

Kehidupan yang jelas dan baik akan memberikan karyawan untuk mampu bekerja dengan baik dan dapat menginginkan tugas dan pekerjaannya dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan karyawan yang mampu mengembangkan dirinya dengan baik dan mampu memotivasi dirinya untuk dapat bertahan hidup ialah dengan bekerja dan menetapkan kebijakan kerja yang tidak mengekang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk dapat bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Bekerja
Untuk Dapat Bertahan Hidup

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 34,4 |
| 2 | Setuju | 22 | 36 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 29,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.20 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk dapat bertahan hidup. Sangat setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk dapat bertahan hidup ialah setuju. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja pada perusahaan ini sangat baik dan mendukung ia untuk bertahan hidup dan menghidupi keluarganya.

2. Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Menginginkan Dalam Memperoleh Penghargaan

Penghargaan ialah salah satu bentuk reward perusahaan kepada anggotanya yang bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik, untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik ialah wajib dan mengharuskan untuk mendapatkan penghargaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar menginginkan dalam memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar
Menginginkan Dalam Memperoleh Penghargaan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 21 | 34,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar menginginkan dalam memperoleh penghargaan. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar menginginkan dalam memperoleh penghargaan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu menginginkan pekerjaan dengan mendapatkan penghargaan yang baik dan jelas.

3. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Ingin Mendapatkan Memperoleh Pengakuan

Pengakuan dalam lingkungan kerja diharuskan dan diwajibkan dalam setiap pergerakan yang dilakukan seseorang atas pekerjaannya, apabila pengakuannya tidak dihargai maka produktifitas kerjanya semakin berkurang dikarenakan kurangnya pengakuan dalam prestasi kerjanya. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja juga harus efektif dan netral pada setiap anggota karyawannya. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Ingin Mendapatkan Memperoleh Pengakuan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 27,8 |
| 2 | Setuju | 24 | 39,3 |
| 3 | Cukup Setuju | 20 | 32,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh pengakuan. Sangat setuju yang menjawab ada 17 orang atau 27,8%. Setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 20 orang atau 32,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh pengakuan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan prestasi kerja yang memuaskan perusahaan agar mendapatkan pengakuan dari pihak perusahaan.

4. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

Kekuasaan ialah sesuatu yang berhak dan jelas untuk diakui oleh orang lain baik anggota karyawan maupun atasannya, hal ini juga akan melihat bagaimana karyawan tersebut menghargai orang lain dalam pekerjaannya. Untuk itu kekuasaan tidak boleh disalahgunakan dalam perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 26,2 |
| 2 | Setuju | 19 | 31 |
| 3 | Cukup Setuju | 26 | 42,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk mendapatkan kekuasaan. Sangat setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%. Setuju yang menjawab ada 19 orang atau 31%. Cukup setuju yang menjawab ada 26 orang atau 42,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk mendapatkan kekuasaan ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja tidak untuk

mendapatkan kekuasaan, tetapi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dan memperoleh penghargaan.

5. Lingkungan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

Kenyamanan yang baik dengan kondisi lingkungan dan situasi kerja yang jelas akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun dalam hal ini setiap anggota perusahaan mewajibkan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan jelas sesuai dengan kebijakan karyawan untuk mendukung situasi kerja yang jelas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mendukung dengan kenyamanan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Lingkungan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mendukung Dengan Kenyamanan Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 28 | 45,9 |
| 2 | Setuju | 23 | 37,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 16,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mendukung dengan kenyamanan yang baik. Sangat setuju yang menjawab ada 28 orang atau 45,9%. Setuju yang menjawab ada 23 orang atau 37,7%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 10 orang atau 16,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mendukung dengan kenyamanan yang baik ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan yang ada di perusahaan sangat nyaman dan mendukung dan memotivasi kerja karyawan dengan baik.

6. Kompensasi Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Sangat Memadai

Kompensasi merupakan sesuatu yang dilakukan dan diberikan kepada kepada seluruh anggota karyawan dalam bekerja, dan mencapai prestasi kerjanya dengan baik. Untuk pembayaran kompensasi juga harus diberikan kepada karyawan dengan jelas dan transparan agar tidak terjadi diskriminasi terhadap pekerjaan dan kompensasi yang tidak sesuai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Kompensasi Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Sangat Memadai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 22 | 36 |
| 3 | Cukup Setuju | 20 | 32,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat memadai. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang

menjawab ada 22 orang atau 36%. Cukup setuju menjawab ada 20 orang atau 32,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat memadai ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang jelas pada seluruh anggota karyawannya.

7. Supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Jelas Dan Terarah

Supervisi merupakan salah satu pengelolaan perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas kerja dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Untuk melihat supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas dan terarah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Jelas dan Terarah

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 42,6 |
| 2 | Setuju | 16 | 26,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 31 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas dan terarah.

Sangat setuju yang menjawab ada 26 orang atau 42,6%. Setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 19 orang atau 31%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas dan terarah ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa pengelolaan supervisi dalam perusahaan ini selalu tertata rapi dan berjalan dengan baik.

8. Jaminan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jaminan pekerjaan ialah jaminan yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan jaminan tersebut karyawan tidak perlu lagi mencari pekerjaan yang lain dan melamar pada perusahaan tempat lain. Untuk itu perusahaan juga harus menyeleksi karyawan yang ingin diberikan jaminan pekerjaan secara bertahap. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Jaminan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Jelas Diberikan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 34,4 |
| 2 | Setuju | 23 | 37,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 17 | 27,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai jaminan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan. Sangat setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Setuju yang menjawab ada 23 orang atau 37,7%. Dan cukup setuju menjawab ada 17 orang atau 27,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jaminan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan jaminan kerja dengan jelas kepada karyawan yang sesuai dan kompeten pada bidang kerjanya.

9. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memberikan Status Dan Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Internal

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap anggota karyawannya. Dan tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Untuk melakukan permasalahan internal ataupun konflik harus menyelesaikan tanggung jawab konflik tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan V Kantor Sei Pagar memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memberikan Status Dan
Tanggung Jawab Ketika Terjadi Permasalahan Internal

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 27,8 |
| 2 | Setuju | 24 | 39,3 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.27 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan V Kantor Sei Pagar memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal. Sangat setuju yang menjawab ada 17 orang atau 27,8 %. Setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Cukup setuju yang menjawab ada 5 orang atau 8%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 5 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan V Kantor Sei Pagar memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal ialah setuju bahwa perusahaan memberikan status dan tanggung jawab kepada karyawan yang sesuai dengan bidang kerjanya, dan jika terjadi konflik karyawan harus menyelesaikan permasalahannya dengan baik.

10. Peraturan Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Sangat Fleksibel

Fleksibel ialah peraturan mudah dijalani yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawannya, fleksibel nya atau tidak fleksibel harus di terapkan agar kemudahan dalam bekerja dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja, peraturan dan kebijakan yang mudah dan jelas karyawan akan mampu

meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Peraturan Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Sangat Fleksibel

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 40,9 |
| 2 | Setuju | 18 | 29,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 16,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 13 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat fleksibel. Sangat setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%. Setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%. Yang cukup setuju menjawab ada 10 orang atau 16,3%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 8 orang atau 13%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai peraturan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat fleksibel ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa peraturan yang dibuat oleh perusahaan ini sangat simple dan tidak mempersulit anggota karyawannya.

Tabel 5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Motivasi Kerja (X2) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun
Sei Pagar

| Variabel Kerjasama Tim | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk dapat bertahan hidup | 21 | 22 | 18 | 0 | 0 | 247 |
| Bobot Nilai | 105 | 88 | 54 | 0 | 0 | |
| Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar menginginkan dalam memperoleh penghargaan | 24 | 21 | 16 | 0 | 0 | 252 |
| Bobot Nilai | 120 | 84 | 48 | 0 | 0 | |
| Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar ingin mendapatkan memperoleh pengkuan | 17 | 24 | 20 | 0 | 0 | 241 |
| Bobot Nilai | 85 | 96 | 60 | 0 | 0 | |
| Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bekerja untuk mendapatkan kekuasaan | 16 | 19 | 26 | 0 | 0 | 234 |
| Bobot Nilai | 80 | 76 | 78 | 0 | 0 | |
| Lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mendukung dengan kenyamanan yang baik | 28 | 23 | 10 | 0 | 0 | 262 |
| Bobot Nilai | 140 | 92 | 30 | 0 | 0 | |
| Kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V | 24 | 22 | 20 | 0 | 0 | 268 |

| | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|---|-------|
| Kantor Sei Pagar sangat memadai | | | | | | |
| Bobot Nilai | 120 | 88 | 60 | 0 | 0 | |
| Supervisi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu jelas dan terarah | 26 | 16 | 19 | 0 | 0 | 251 |
| Bobot Nilai | 130 | 64 | 57 | 0 | 0 | |
| Jaminan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu diberikan berdasarkan bidang pekerjaan | 21 | 23 | 17 | 0 | 0 | 248 |
| Bobot Nilai | 105 | 92 | 51 | 0 | 0 | |
| PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal | 17 | 24 | 5 | 5 | 0 | 206 |
| Bobot Nilai | 85 | 96 | 15 | 10 | 0 | |
| Peraturan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat fleksibel | 25 | 18 | 10 | 8 | 0 | 243 |
| Bobot Nilai | 125 | 72 | 30 | 16 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.452 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 268 |
| Skor Terendah | | | | | | 206 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator Kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar sangat memadai yaitu dengan skor sebanyak 268. Dan yang paling rendah berada pada

indicator PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memberikan status dan tanggung jawab ketika terjadi permasalahan internal dengan skor sebanyak 206.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 61 = 3.050$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 61 = 610$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.050 - 610}{5}$$

$$: 488$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.050- 2.562

Baik = 2.562- 2.074

Netral =2.074- 1.586

Tidak Baik = 1.586- 1.098

Sangat Tidak Baik = 1.098- 610

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar adalah sebesar 2.452. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.562-

2.074 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden dari motivasi kerja perusahaan, maka memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

5.5. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Produktivitas kerja ialah salah satu bentuk yang dilakukan dan dinilai oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, dan produktivitas kerja ialah penilaian akhir perusahaan kepada karyawan dalam menciptakan dan memproduksi hasil kerjanya dengan baik. Dalam melakukan penilaian produktivitas pun juga hampir sama dengan penilai kinerja, akan tetapi lebih banyak dan lebih komplit produktivitas kerja tersebut. Namun dalam hal ini produktivitas sangat perlu dinilai oleh setiap perusahaan kepada karyawannya dengan baik. Untuk menjelaskan hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Teliti merupakan salah satu bentuk evaluasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan tepat waktu atau cepat tetapi masih terdapat kesalahan dalam tugasnya. Untuk pekerjaan pada sebuah perusahaan harus teliti dalam bekerja, karena dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Teliti Dalam Melaksanakan Pekerjaan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 50,8 |
| 2 | Setuju | 16 | 26,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 14 | 22,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Sangat setuju yang menjawab ada 31 orang atau 50,8%. Setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 14 orang atau 22,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Kecakapan Antar Sesama Rekan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Jelas dan Efektif

Kecakapan maupun komunikasi antara rekan kerja harus dilakukan selama bekerja dengan baik dan jelas, dengan komunikasi yang jelas dan efektif akan memberikan suasana kerja dengan baik dan nyaman. Untuk melakukan komunikasi kerja harus bekerjasama dengan baik dan bercakap sesuai dengan keinginan dan

kebutuhan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kecakapan antar sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar jelas dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Kecakapan Antar Sesama Rekan Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Jelas dan Efektif

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 24,5 |
| 2 | Setuju | 30 | 49 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.31 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kecakapan antar sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar jelas dan efektif. Sangat setuju yang menjawab ada 15 orang atau 24,5%. Setuju yang menjawab ada 30 orang atau 49%. Cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kecakapan antar sesama rekan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar jelas dan efektif ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan komunikasi kerja dengan baik dan melakukan kerjasama tim selama bekerja pada perusahaan ini.

3. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mengorientasi Kerja Dengan Baik

Orientasi kerja ialah pemfokusan kerja dari seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun dalam melakukan orientasi harus memerlukan beberapa

strategy yang jelas dan efektif. Untuk melaksanakan kerja yang baik dan orientasi sejalan dengan tujuan perusahaan harus mampu meningkatkan kuantitas tugas dan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengorientasi kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mengorientasikan Kerja Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 47,5 |
| 2 | Setuju | 12 | 19,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 6,5 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.32 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengorientasi kerja dengan baik. Sangat setuju yang menjawab ada 29 orang atau 47,5%. Setuju yang menjawab ada 12 orang atau 19,6%. Cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%. Dan tidak setuju yang menjawab ada 4 orang atau 6,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas repsonden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengorientasi kerja dengan baik ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang mampu memfokuskan kerjanya dengan baik dan menjalankan pekerjaannya secara efektif.

4. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Pengalaman Yang Baik Dan Sesuai Bidang Kerjanya

Pengalaman merupakan salah satu bentuk penilaian karyawan dalam bekerja, dengan keproduktifitas kerja karyawan tersebut maka akan dinilai bahwa karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang baik dan mampu mengimplementasikan kerjanya dengan jelas dan sesuai dengan bidang kerjanya. Dengan melakukan pekerjaan dan pengalaman yang baik maka produktifitas kerja juga akan semakin baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki pengalaman yang baik dan sesuai bidang kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Memiliki Pengalaman Yang Baik Dan Sesuai Bidang Kerjanya

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 36 |
| 2 | Setuju | 21 | 34,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 29,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.33 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki pengalaman yang baik dan sesuai bidang kerjanya. Sangat setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 18 orang atau 29,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki pengalaman yang baik dan

sesuai bidang kerjanya ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki pengalaman yang baik dan sesuai dengan bidang kerjanya, maka hal ini produktifitas karyawan juga selalu berjalan dengan baik.

5. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mendapatkan Prestasi Yang Baik

Prestasi kerja ialah bentuk penilaian perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan melakukan prestasi tersebut akan termotivasi juga karyawan yang lainnya dalam mengembangkan prestasi kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mendapatkan prestasi kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mendapatkan Prestasi Kerja Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 40,9 |
| 2 | Setuju | 27 | 44,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 14,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.34 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mendapatkan prestasi kerja yang baik. Sangat setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%.

Setuju yang menjawab ada 27 orang atau 44,2%. Cukup setuju yang menjawab ada 9 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mendapatkan prestasi kerja yang baik ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan mampu memberikan prestasi kerja yang dapat memajukan perusahaan.

6. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tepat Dan Cepat

Pekerjaan haruslah tepat dan cepat agar dalam waktu yang telah ditentukan harus bisa selesai dengan tepat dan tidak adanya kesalahan dalam tugas yang telah dikerjakan. Dalam melakukan tugas akan memberikan penyelesaian yang jelas dan tugas yang baik dalam perusahaan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tepat dan Cepat

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 42,6 |
| 2 | Setuju | 8 | 13 |
| 3 | Cukup Setuju | 27 | 44,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.35 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu

menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat. Sangat setuju yang menjawab ada 26 orang atau 42,6%. Setuju yang menjawab ada 8 orang atau 13%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 27 orang atau 44,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kantor Sei Pagar selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan masih butuh waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

7. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Semangat Dalam Bekerja

Semangat adalah motivasi karyawan yang baik dan berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dan semangat yang tanpa ada beban sedikitpun. Untuk melakukan sebuah pekerjaan memang harus ada semangat yang tinggi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu semangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Semangat Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 37,7 |
| 2 | Setuju | 22 | 36 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 26,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.36 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu semangat dalam bekerja. Sangat setuju yang menjawab ada 23 orang atau 37,3%. Setuju yang menjawab ada 22 orang atau 36%. Cukup setuju yang menjawab ada 16 orang atau 26,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu semangat dalam bekerja ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan semangat dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tidak pernah lelah dalam pekerjaannya.

8. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Disiplin Dengan Kebijakan Perusahaan

Kedisiplinan sangat penting dalam suatu pekerjaan karena dalam melakukan pekerjaan harus tepat waktu dan tidak lalai dalam bekerja. Dengan menyelesaikan pekerjaan dan disiplin yang tinggi maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik dan efektif. Kedisiplinan merupakan penilaian perusahaan secara berkala dan menilai apakah karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang disiplin.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu disiplin dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Disiplin Dengan Kebijakan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 47,5 |
| 2 | Setuju | 20 | 32,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 19,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu disiplin dalam dengan kebijakan perusahaan. Sangat setuju yang menjawab ada 29 orang atau 47,5%. Setuju yang menjawab ada 20 orang atau 32,7%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 12 orang atau 19,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu disiplin dengan kebijakan perusahaan ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan disiplin dan hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

9. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

Kualitas kerja merupakan salah satu penilaian perusahaan kepada karyawan nya yang bekerja dan menentukan sejauh mana ia bekerja dan meningkatkan tujuan perusahaannya dengan baik dan terarah. Karyawan yang menyimpang dan karyawan yang masih belum mampu meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik maka memerlukan perbaikan dan pelatihan yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 8 | 13 |
| 3 | Cukup Setuju | 29 | 47,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.37 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki kualitas kerja yang baik. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang menjawab ada 8 orang atau 13%. Cukup setuju yang menjawab ada 29 orang atau 47,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki kualitas kerja

yang baik ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja kurang memiliki kualitas yang baik dan pekerjaan yang tepat.

10. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Agresif

Dalam Bekerja

Agresif dalam bekerja merupakan tingkah laku yang harus dilakukan dengan baik dan melakukan tugas dengan cepat dan tuntas. Untuk melakukan dan menjalankan tingkah laku agresif tersebut harus untuk melakukan berbagai strategi yang jelas dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu agresif dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Selalu Agresif
Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 27 | 44,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 16,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.38 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu agresif dalam bekerja. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang menjawab ada 27 orang atau 44,2%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 10 orang atau 16,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu agresif dalam bekerja ialah setuju.

Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja secara agresif dalam bekerja dengan memberikan tugas yang mampu meningkatkan kualitas perusahaan.

11. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Pernah Menyita Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan berjalan dengan jelas seiring keinginan perusahaan. Waktu kerja yang baik tidak boleh ada penyitaan waktu kerja yang tertunda dan bentuk kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah menyita waktu kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Menyita Waktu Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 44,2 |
| 2 | Setuju | 25 | 40,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 14,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.39 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah menyita waktu kerja. Sangat setuju yang menjawab ada 27 orang atau 44,2%. Setuju yang menjawab ada 25 orang atau 40,9%. Cukup setuju yang menjawab ada 9 orang atau 14,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah menyita waktu kerja ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja tidak pernah menyita waktu kerjanya dan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

12. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Pernah Absen Selama Bekerja

Absen merupakan penilaian kedisiplinan kerja karyawan yang baik dan menilai beberapa dari pekerjaan yang baik dan berjalan dengan baik. Absen yang baik merupakan salah satu bentuk penilaian kedisiplinan yang jelas dan dalam segi pekerjaan yang berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Tidak Pernah Absen Selama Bekerja

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 39,3 |
| 2 | Setuju | 21 | 34,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 18 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.40 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja. Sangat setuju yang menjawab ada 24 orang atau 39,3%. Setuju yang

menjawab ada 21 orang atau 34,4%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 11 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

13. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mengkoordinasikan Kerja Dengan Baik

Koordinasi kerja merupakan salah satu sikap yang memberikan karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif dengan kebijakan perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan yang baik dan efisien harus memberikan dan memiliki sikap yang utuh dan sejalan dengan peraturan perusahaan. Koordinasi sikap dan kerja yang harus dilakukan dengan baik dan bekerjasama dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengkoordinasikan kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar Mampu Mengkoordinasikan Kerja Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 37,7 |
| 2 | Setuju | 17 | 27,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 34,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 61 | 100,0 |

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.41 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengkoordinasikan kerja dengan baik. Sangat setuju yang menjawab ada 23 orang atau 37,7%. Setuju yang menjawab ada 17 orang atau 27,8%. Dan cukup setuju yang menjawab ada 21 orang atau 34,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengkoordinasikan kerja dengan baik ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mengkoordinasikan kerja dan menyelesaikan kerja dengan baik dan efektif.

Tabel 5.45
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

| Variabel Kerjasama Tim | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan | 31 | 16 | 14 | 0 | 0 | 261 |
| Bobot Nilai | 155 | 64 | 42 | 0 | 0 | |
| Kecakapan antar sesama rekan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar jelas dan efektif | 15 | 30 | 16 | 0 | 0 | 243 |
| Bobot Nilai | 75 | 120 | 48 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengorientasi kerja dengan baik | 29 | 12 | 16 | 4 | 0 | 249 |
| Bobot Nilai | 145 | 48 | 48 | 8 | 0 | |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|---|---|-----|
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki pengalaman yang baik dan sesuai bidang kerjanya | 22 | 21 | 18 | 0 | 0 | 248 |
| Bobot Nilai | 110 | 84 | 54 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mendapatkan prestasi yang baik | 25 | 27 | 9 | 0 | 0 | 260 |
| Bobot Nilai | 125 | 108 | 27 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat | 26 | 8 | 27 | 0 | 0 | 243 |
| Bobot Nilai | 130 | 32 | 81 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu semangat dalam bekerja | 23 | 22 | 16 | 0 | 0 | 251 |
| Bobot Nilai | 115 | 88 | 48 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu disiplin dengan kebijakan perusahaan | 29 | 20 | 12 | 0 | 0 | 261 |
| Bobot Nilai | 145 | 80 | 36 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar memiliki kualitas kerja yang baik | 24 | 8 | 29 | 0 | 0 | 239 |
| Bobot Nilai | 120 | 32 | 87 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar selalu agresif dalam bekerja | 24 | 27 | 10 | 0 | 0 | 258 |
| Bobot Nilai | 120 | 108 | 30 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah menyita waktu | 27 | 25 | 9 | 0 | 0 | 262 |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|----|---|---|-------|
| kerja | | | | | | |
| Bobot Nilai | 135 | 100 | 27 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja | 24 | 21 | 11 | 0 | 0 | 237 |
| Bobot Nilai | 120 | 84 | 33 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar mampu mengkoordinasikan kerja dengan baik | 23 | 17 | 21 | 0 | 0 | 246 |
| Bobot Nilai | 115 | 68 | 63 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 3.159 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 262 |
| Skor Terendah | | | | | | 237 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah menyita waktu kerja yaitu dengan skor sebanyak 262. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar tidak pernah absen selama bekerja dengan skor sebanyak 237.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 5 \times 61 = 3.965$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 1 \times 61 = 793$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.965 - 793}{5}$$

5

$$: 634$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.965- 3.331

Baik = 3.331- 2.697

Netral =2.697- 2.063

Tidak Baik = 2.063- 1.429

Sangat Tidak Baik = 1.429- 795

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar adalah sebesar 3.159. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.331- 2.697 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden pada produktivitas kerja karyawan oada perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

5.6. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

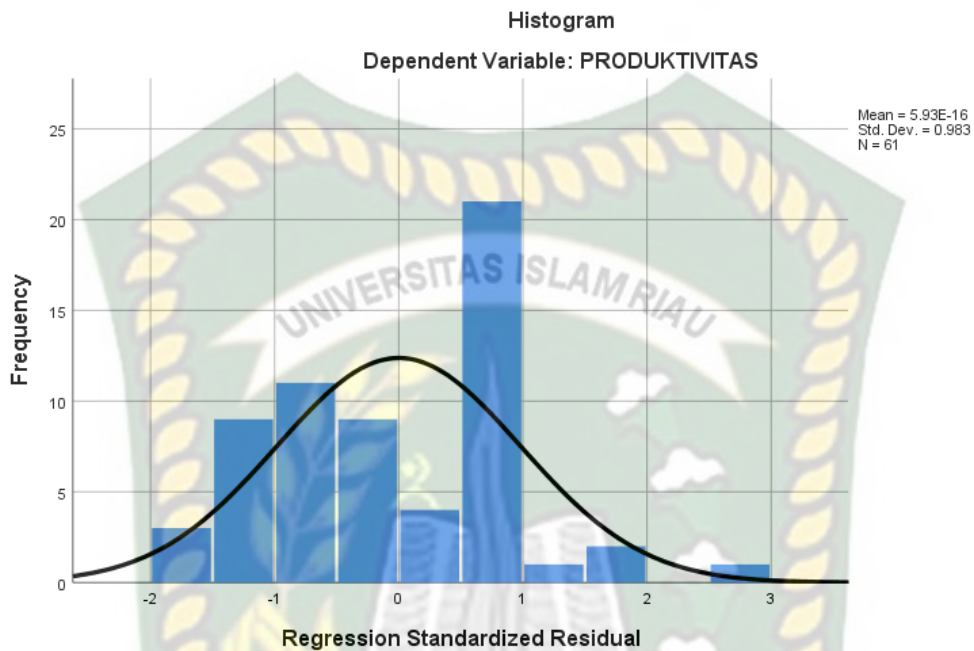
5.6.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

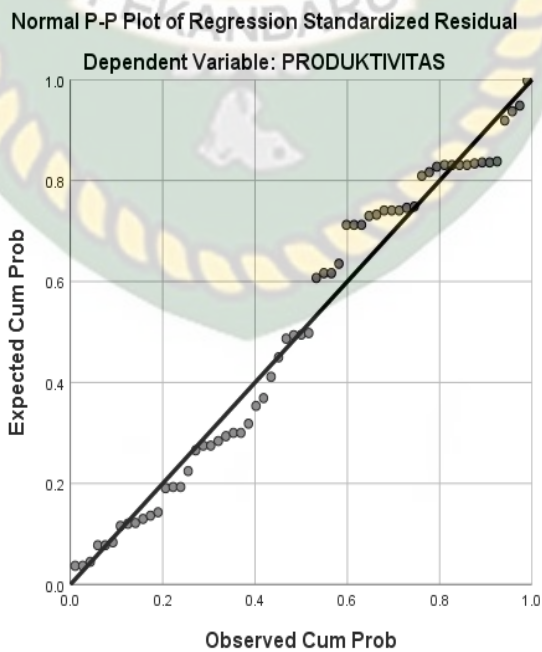
Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 5.1 dan gambar 5.2 menunjukkan hasil uji histogram dan normal P-Plot lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan uji histogram dapat dijelaskan bahwa garis diagonal mengikuti garis Y dan terarah serta tidak bergelombang. Dan pada uji normal P-Plot dapat dijelaskan bahwa bulat-bulat pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal sejajar dan searah dengan garis lurus mengikuti garis sebenarnya. Dari kedua gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortognal (Ghozali, 2008). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF <10 dan Tolerance >0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multkolinearitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.46
Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| | | B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | Collinearity Statistics Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | .166 | 1.270 | | |
| | LINGKUNG AN | .170 | .060 | .153 | .366 2.736 |
| | MOTIVASI | .974 | .062 | .842 | .366 2.736 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

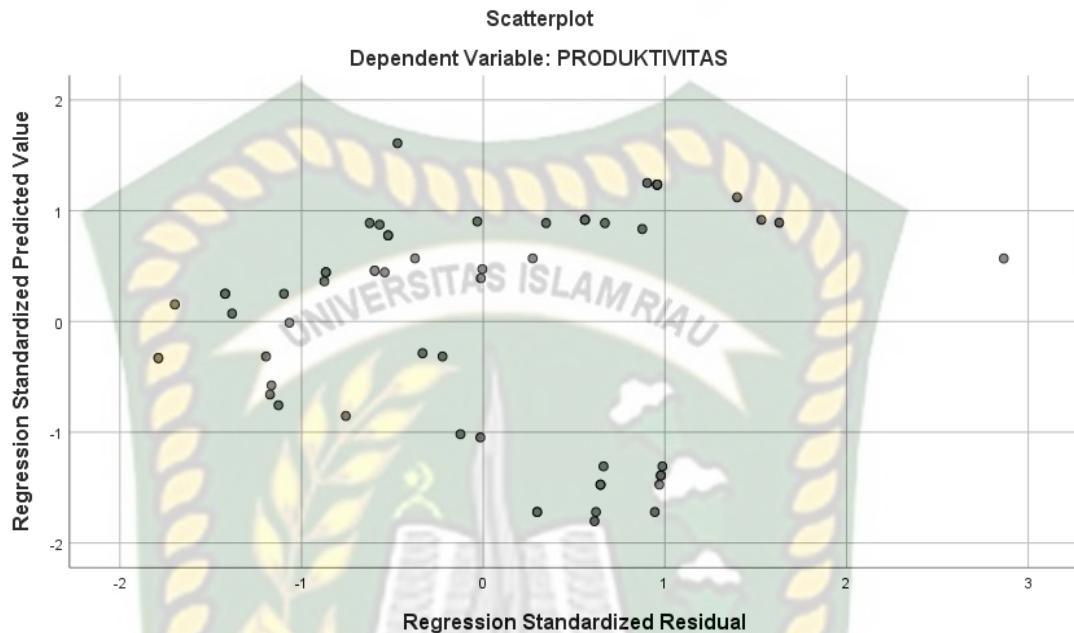
Dari tabel 5.38 dapat dilihat bahwa nilai tolerance lingkungan kerja dan motivasi kerja yaitu 0,366 dan VIF 2,736. Semua nilai tolerance berada di atas 0,10 dan semua nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas

Gambar 5.3
Scatter Plot



Berdasarkan dari grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.47
Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .969 ^a | .938 | .936 | 3.088 | .340 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,821 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,340 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 61 dan k-2 diperoleh nilai d_L sebesar 1,51 d_U sebesar 1,65 dan $4-d_U$ sebesar 2,35. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d_w < 4-d_U$ ($1,65 < 0,340 < 2,35$). Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

5.6.2 Uji Hipotesis Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dalam menerangkan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dengan melihat Adjusted R Square didalam output SPSS penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .969 ^a | .938 | .936 | 3.088 | .340 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .969^a$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dan memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0968. Hal ini berarti 93,6% variabel produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 93,6\% = 6,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompetensi kerja, stress kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .166 | 1.270 | | .130 | .897 |
| | LINGKUNGAN | .170 | .060 | .153 | 2.832 | .006 |
| | MOTIVASI | .974 | .062 | .842 | 15.596 | .000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari hasil data diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 0,166 + 0,170 + 0,974 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

b_2 : Koefisien regresi antara motivasi terhadap produktivitas kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 0,166 artinya jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya adalah (0), maka variabel produktivitas kerja akan tetap berada pada 0,166. Artinya jika didalam PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar tidak melakukan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan

motivasi kepada karyawan maka produktivitas kerja akan berada tetap pada 0,166.

- b. Koefisien regresi dari perhitungan linier berganda lingkungan kerja yang berlipat nilai coefficient (b1)= 0,170. Hal ini berarti setiap ada penurunan lingkungan kerja dan motivasi tidak dilakukan oleh perusahaan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 17%.
- c. Koefisien regresi dari perhitungan linier berganda motivasi kerja didapat nilai coefficient (b2)= 0,974. Hal ini berarti setiap ada motivasi yang baik oleh perusahaan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 97,4% dikarenakan perusahaan selalu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan.

3. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Polresta Pekanbaru, jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 Diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a Ditolak

Tabel 5.50
Uji F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8389.871 | 2 | 4194.936 | 439.938 | .000 ^b |
| | Residual | 553.047 | 58 | 9.535 | | |
| | Total | 8942.918 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Berdasarkan tabel 5.47 diatas bahwa dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,15$. Hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} sebesar 439,938 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($439,938 > 3,15$) yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar.

4. Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan produktivitas kerja dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis Uji- t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.51
Uji T Parsial

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .166 | 1.270 | | .130 | .897 |
| | LINGKUNGAN | .170 | .060 | .153 | 2.832 | .006 |
| | MOTIVASI | .974 | .062 | .842 | 15.596 | .000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) = 2,832 (t hitung) > 1,671 (t tabel) dengan nilai signifikansi 0,006. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_2) = 15,596 (t hitung) > 1,671 (t tabel) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

5.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Lingkungan yang baik dan nyaman dapat memberikan karyawan produktif dalam bekerja, sehingga pada waktu yang tepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Uji T bahwa Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) = 2,832 (t hitung) > 1,671 (t tabel) dengan nilai

signifikansi 0,006. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

Lingkungan kerja yang baik dan memiliki suasana kerja yang baik dan jelas akan memberikan kenyamanan kepada anggota karyawannya dengan baik, sehingga pada pelaksanaan kerja tersebut maka karyawan nyaman dan efektif selama bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Motivasi yang jelas dan dukungan yang diberikan kepada anggota karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Uji T bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_2) = 15,596 (t hitung) > 1,671 (t tabel) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

Motivasi yang baik dan jelas serta mendukung karyawan untuk selalu bekerja dengan baik maka akan memberikan produktivitas kerja karyawan itu dengan baik. Dan mampu memberikan kualitas karyawan dalam hal meningkatkan visi misi serta tujuan perusahaan itu dengan baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

Lingkungan kerja adalah penilaian dari karyawan dan situasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan nyaman, dan penyediaan lingkungan dengan nyaman maka akan mampu memberikan kepuasan kerja dengan pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan kesan yang mendalam. Lingkungan kerja haruslah mendalam dan memadai dan mampu memiliki kondisi suhu udara yang memadai.

Motivasi kerja merupakan bentuk atau sikap yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai R Square Adjusted yang menunjukkan bahwa besarnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0968. Hal ini berarti 93,6% variabel produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 93,6\% = 6,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompetensi kerja, stress kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat dijadikan saran penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan diharapkan untuk menciptakan kondisi yang nyaman dan memberikan kondisi yang harmonis antar anggota karyawan dan pemimpin perusahaan, agar lingkungan kerja dapat kondusif dan efektif.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan lebih sempurna mengenai permasalahan dan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Iridiastadi, H. & Yassierli, 2015. *Ergonomi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sucipto. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura Mandar Maju, Bandung.

