

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PTPN XII KEBUN RENTENG AFD. KEDATON
Ainun Dinar Tsaniya¹, Sri Marwanti², Mei Tri Sundari³**

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret Surakarta
Jl. Ir. Sutami No.36 A Ketingan Surakarta 57126 Telp./Fax (0271) 637457
Email : *ainundinar@gmail.com* Telp.085740606338

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afd. Kedaton, serta mengetahui variabel manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afd. Kedaton. Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik *survey*. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN XII Kebun Renteng Afd. Kedaton. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja. Variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng Afd. Kedaton. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil uji *standardized coefficient beta* adalah variabel lingkungan kerja. Saran yang dapat diberikan adalah peningkatan motivasi kepada karyawan bagian panen PTPN XII Kebun Renteng Afd. Kedaton dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif berupa bonus gaji kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Selain itu lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan seperti pemberian fasilitas alat kerja. Hal ini dikarenakan dengan peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

ABSTRACT : This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee productivity at PTPN XII Renteng Gardens Afd. Kedaton, and to know which variables are the most dominant influence on employee productivity at PTPN XII Renteng Gardens Afd. Kedaton. The basic method used in this research is descriptive method with survey technique. This research was conducted in PTPN XII Renteng Gardens Afd. Kedaton. Data analysis technique used was multiple linear regression. The independent variables consist of Work Motivation, Work Environment. The dependent variable consisting of Employee Productivity. The survey results revealed that the motivational factors of work and working environment individually and together significantly affect the level of productivity of employees at PTPN XII Gardens Renteng Afd. Kedaton. The most dominant variable influence on the productivity of employees based on standardized coefficient beta test results is the work environment. Suggestions that are given was the administration of employee motivation to harvest sections PTPN XII Renteng Gardens Afd. Kedaton needs to be improved by providing incentive like salary bonuses for employees with work performance. Besides that, the work environment also needs to be improved such as the facilitation of the work tools. This is because, with the increase of motivation to work and the working environment will be able to increase employee productivity.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Employees Productivity, Multiple Linier Regression

Keterangan:

1. Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret Surakarta
2. Dosen Pembimbing Utama
3. Dosen Pembimbing Pendamping

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai motor penggerak kelancaran kegiatan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Adanya sumber daya manusia di perusahaan juga harus diiringi dengan peningkatan kualitas seorang sumber daya manusia (karyawan). Menurut Sutrisno (2010) peningkatan kualitas karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menurut Sinungan (2009) merupakan hasil rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang dipergunakan (input). Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Hal yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan dengan optimal adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) merupakan salah satu perusahaan besar di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini mempunyai areal seluas 81.278,4740 ha yang meliputi beberapa budidaya tanaman yaitu karet, kopi, kakao, teh, dan aneka tanaman kayu. PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) memiliki beberapa unit kerja, salah satu unit

kerjanya yaitu unit kerja Kebun Renteng.

Kebun Renteng wilayahnya meliputi beberapa *Afdeling*. Setiap *Afdeling* membudidayakan jenis tanaman yang berbeda-beda dan *Afdeling* yang membudidayakan kakao adalah *Afdeling* Kedaton yang berada di daerah Jember. Perkebunan Renteng *Afdeling* Kedaton mengusahakan dua jenis tanaman kakao, yaitu jenis kakao bulk dan kakao edel. Kakao edel merupakan salah satu jenis kakao bermutu tinggi dan memiliki harga jual lebih tinggi dibandingkan dengan kakao bulk.

Hasil produksi kakao edel Kebun Renteng *Afdeling* Kedaton setiap tahunnya selalu melebihi pencapaian dari target yang ditentukan oleh direksi. Namun pada tahun 2014 hasil produksi yang ditargetkan tidak sesuai dengan realisasi yang terjadi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perbedaan hasil produksi tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi *et al.* (2013) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi hasil produksi kakao yaitu tenaga kerja, pestisida, dan luas lahan. Tenaga kerja yang berpengaruh pada hasil produksi di Kebun Renteng *Afdeling* Kedaton adalah tenaga kerja bagian panen. Hal itu dikarenakan tenaga kerja bagian panen yang bekerja adalah tenaga kerja borongan yang diberi upah berdasarkan berat biji kakao yang berhasil di panen.

Tenaga kerja berusaha untuk memanen buah kakao yang banyak agar mendapatkan upah yang tinggi, walaupun sebenarnya buah kakao belum waktu untuk dipanen, dan sebaliknya.

Masalah lain yang dihadapi Kebun Renteng *Afd. Kedaton* menurut Wakil Manajer Kebun Renteng adalah semakin banyaknya karyawan yang lebih memilih bekerja di toko dibandingkan di kebun. Hal tersebut terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang diperhatikan perusahaan untuk kenyamanan karyawan seperti tidak disediakan kendaraan khusus menuju lahan. Jalan antara lahan satu dengan lahan yang lain menanjak dan jarak yang ditempuh relatif jauh yaitu sekitar 2–4 km. Selain itu juga pekerjaan yang dilakukan selalu sama setiap waktunya dan tidak didukung dengan fasilitas yang maksimal. Hal inilah yang akan dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dan memilih untuk bekerja di toko dibandingkan di lahan.

Berdasarkan data hasil produksi dan beberapa observasi yang dilakukan peneliti terbukti bahwa produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton* menurun. Penurunan produktivitas kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton* yang kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton*”.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan teknik *survey*. Lokasi penelitian di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton* dengan pertimbangan PTPN XII merupakan salah satu penyumbang produsen kakao untuk Indonesia dan Kebun Renteng *Afd. Kedaton* merupakan kebun yang dimiliki oleh PTPN XII untuk membudidaya kakao. Selain itu, lahan yang dimiliki PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton* cukup besar yaitu 515,26 Ha sehingga menjadi perusahaan penyerap tenaga kerja di Kabupaten Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian panen di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton*. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive* yaitu sebanyak 40 responden.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan

langsung, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Metode pengujian instrumen untuk menentukan layak tidaknya kuisisioner pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas (Arikunto, 2002). Kuesioner diujikan pada 20 karyawan bagian panen Kebun Badean, Jember. Analisis data menggunakan SPSS 16 untuk mengetahui hasil kuesioner apakah reliabel/tidak dan valid/ tidak. Jenis validitas yang digunakan adalah validitas isi. Teknik perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach Apha* (Arikunto, 2002).

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendiskripsikan setiap variabel dalam penelitian. Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini terdiri dari 3 uji yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Pengujian Model

Pengujian model terdiri dari 3 uji yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (mengetahui pengaruh secara bersama-sama), dan uji t (mengetahui uji secara individu).

4. Model Persamaan

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan model sebagai berikut :

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan (Kg/HKO)

A = Koefisien Regresi

B_1 = Koefisien Variabel X_1

B_2 = Koefisien Variabel X_2

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Variabel di luar model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton beralamat di Desa Panti dan Suci, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Kebun Renteng *Afd.* Kedaton memiliki luas areal sekitar 515,26 Ha yang memiliki drainase baik dan ketinggian 200-400 m dpl. Topografi

berbukit dengan bergelombang. Menurut penelitian, jenis tanah yang ada di Kebun Renteng *Afd.* Kedaton adalah Latosol dan Aluvial, temperatur berkisar antara 23-33°C. Tanah Latosol dengan solum yang dalam sangat cocok untuk tanaman kakao apalagi didukung dengan curah hujan mencapai 3.999 mm pertahun dengan bulan basah mencapai 7-8 bulan dan tipe iklim adalah Schmidt fergusson type B/C. Wilayah perusahaan PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton dibatasi:

Utara : Perhutani
Timur : Desa Suci
Selatan : Desa Darungan
Barat : Desa Pakis

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karyawan bagian panen Kebun Renteng *Afd.* Kedaton keseluruhannya merupakan karyawan wanita dan umurnya berkisar 35-64 tahun.

Karyawan bagian panen Kebun Renteng *Afd.* Kedaton mayoritas masih berpendidikan rendah yaitu SD dan bahkan ada yang tidak sekolah. Namun, masa kerja yang dilalui karyawan bagian

panen sudah cukup lama. Mereka telah bekerja selama 10-35 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa r hitung semua item $> r$ tabel 0,444. Hal tersebut menunjukkan bahwa kelima pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data. Sedangkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa dari ketujuh pertanyaan variabel lingkungan kerja, terdapat satu pertanyaan yang tidak valid dengan hasil r hitung $\leq r$ tabel. Oleh karena itu, pertanyaan yang tidak valid dihapuskan, karena sudah terwakili oleh pertanyaan lainnya dan tidak digunakan dalam pengambilan data.

Menurut Cortina (dalam Kiptiyah, 2015) instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja adalah 0,808. Variabel lingkungan kerja memiliki hasil uji reliabilitas sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa item (pertanyaan) yang ada dalam variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki reliabilitas baik karena hasil uji reliabilitas $> 0,8$.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel ini digunakan untuk mendeskripsikan

setiap variabel dalam penelitian. Deskripsi variabel didapatkan berdasarkan jawaban responden di kuisioner. Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan produktivitas kerja karyawan (Y).

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton termasuk produktivitas tinggi yaitu sebanyak 19 responden telah berhasil memanen kakao rata-rata 161-214 Kg/HKO. Menurut Sutrisno (2010) produktivitas kerja tinggi itu dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Faktor yang berpengaruh di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang semakin tinggi dan lingkungan kerja yang semakin nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan bagian panen di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton termasuk motivasi sedang. Dapat terlihat sebanyak 33 responden (82,5%) menjawab dengan total skor ≥ 18 . Hal tersebut diukur dari beberapa indikator motivasi kerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur oleh 5 indikator menurut Sutrisno (2010) yaitu keinginan untuk dapat hidup,

keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk hidup dan memiliki karyawan belum cukup terpenuhi. Hal itu dikarenakan jumlah gaji yang diterima belum cukup. Keinginan untuk memperoleh penghargaan karyawan sudah merasa cukup dengan dihormati oleh masyarakat sekitar. Namun, karyawan merasa belum cukup mendapat pengakuan dari perusahaan seperti penghargaan prestasi. Karyawan bagian panen juga memiliki keinginan untuk berkuasa cukup besar seperti meraih posisi penting walaupun itu susah untuk didapatkan

Variabel Lingkungan Kerja

Karyawan Kebun Renteng *Afd.* Kedaton sebanyak 32 responden (80%) merasa nyaman dengan lingkungan kerja di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton. Hal tersebut dapat diukur dari beberapa indikator. Ada 3 indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menurut Nitisemito (1991), yaitu suasana kerja, hubungan karyawan, dan tersedianya fasilitas kerja.

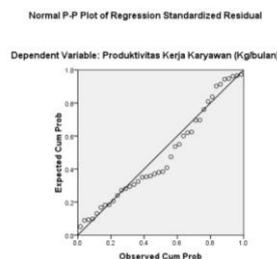
Suasana kerja dan hubungan karyawan yang mendukung membuat karyawan merasa nyaman dengan bekerja sebagai pemetik kakao. Fasilitas yang didapatkan juga cukup memberikan kepuasan kepada karyawan. Walaupun kurangnya

fasilitas alat kerja, hal tersebut tidak menyurutkan produktivitas kerja karyawan.

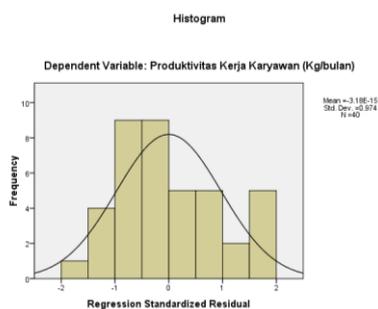
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot dan Histogram.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot



Gambar 2. Grafik Histogram

Gambar 1 grafik P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan data juga mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal. Gambar 2 pola garis pada gambar histogram membentuk seperti lonceng yang menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Selain itu, puncak kurva berada pada titik 0, artinya sebaran datanya normal. Hal ini dapat disimpulkan model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

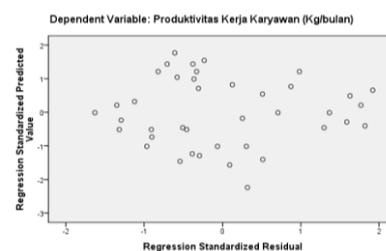
Uji multikolinieritas menguji ada tidaknya kolerasi antara variabel bebas (Sumodiningrat, 2010). Pada penelitian ini, untuk menguji adanya multikolinieritas digunakan pendekatan matriks *Pearson Corellation* yaitu hubungan antar variabel bebas yang dipakai dalam model regresi. Apabila angka *Pearson Corellation* lebih dari angka 0,8 maka kedua variabel tersebut perlu dipertimbangkan apakah digunakan atau tidak dalam model. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

<i>Pearson Corellation</i>	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja	1,000	0,715
Lingkungan Kerja	0,715	1,000

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Diagram Scatterplot

Gambar 3 diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Pengujian Model

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,866 ^a	0,749	0,736	24,383	1,491

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Tabel 3. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65809,729	2	32904,865	55,347	0,000^a
Residual	21997,246	37	594,520		
Total	87806,975	39			

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Tabel 4. Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton

Model	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Sig.
Motivasi Kerja	0,456	3,876	2,02619	0,000 ^{**}
Lingkungan Kerja	0,479	4,074	2,02619	0,000 ^{**}

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian ini menggunakan nilai R². Berdasarkan Tabel 2 besar nilai koefisien determinasi dari hasil analisis adalah sebesar 0,749. Hal ini berarti 74,9% variabel terikat berupa produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yaitu berupa motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selanjutnya sisanya sebesar 25,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model seperti kondisi alam, kepuasan kerja, tingkat pendidikan dan usia karyawan.

Uji F

Berdasarkan analisis uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar **0,000^a**. Nilai tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai F hitung sebesar 55,347 > F tabel sebesar 3,25. Karena nilai signifikan

lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton.

Uji t

Berdasarkan Tabel 4 variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (α), selain itu nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,876 > t tabel sebesar 2,02619 yang artinya variabel motivasi kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun

Rentang *Afd. Kedaton* pada tingkat kepercayaan 95%. Adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut (Hasibuan, 2013).

Sedangkan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$, selain itu nilai *t* hitung yang diperoleh sebesar $4,074 > t$ tabel sebesar 2,02619. Hal

ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton* pada tingkat kepercayaan 95%. Semakin baik keadaan lingkungan kerja maka akan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik meningkatkan produktivitas (Nitisemito, 1991).

Analisis Persamaan Model

Tabel 5. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-250,969	47,712		-5,260	0,000
Motivasi Kerja	9,170	2,366	0,456	3,876	0,000
Lingkungan Kerja	11,405	2,800	0,479	4,074	0,000

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -250,969 + 9,170 X_1 + 11,405 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Lingkungan Kerja

e :Variabel di luar model

Variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian faktor yang paling dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas manakah diantara motivasi kerja dan

lingkungan kerja yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton*. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *standardized coefficient beta* yang paling tinggi dan bernilai positif. Berdasarkan Tabel 5, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki nilai *standardized coefficient beta* paling besar yaitu 0,479. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd. Kedaton*. Pernyataan tersebut berbeda dengan hipotesis

awal yang menyatakan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton. Hal itu dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian panen di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton masih tergolong motivasi sedang dimana karyawan merasa gaji yang mereka dapatkan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan lainnya, selain itu karyawan merasa perusahaan kurang memberikan penghargaan prestasi. Karyawan baru merasa cukup dengan dihormati oleh masyarakat sekitar atas pekerjaannya dan ingin memiliki posisi penting walaupun sesungguhnya itu sulit untuk dicapai.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah 1) Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun dan lingkungan kerja tidak nyaman, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin rendah. 2) Variabel lingkungan kerja lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Renteng *Afd.* Kedaton.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah 1) Motivasi karyawan bagian panen PTPN XII Kebun Renteng

Afd. Kedaton perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan pemberian insentif berupa bonus gaji kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja seperti hasil yang melebihi target dan kualitas hasil terbaik. 2) Lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi kenyamanannya, seperti pemberian fasilitas alat kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan yang akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kiptiyah, Marisatul. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja

- Karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo. *Skripsi pada Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta : eprints.uny.ac.id diakses pada tanggal 09 Oktober 2015.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- PT Perkebunan Nusantara XII. *Pedoman Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) 2016*. Surabaya.
- Rinaldi Jemmy, Anna Fariyanti, dan Siti Jahroh. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Kakao pada Perkebunan Kakao pada Perkebunan Rakyat di Bali: Pendekatan Stochastic Frontier. *Jurnal SEPA*. Vol 10 : 47-54.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2010. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta : BPF.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana.