

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

1. Sejarah singkat PT. Sriwijaya palm oil kabupaten banyu asin, sumatera selatan

Sejarah berdirinya pada tahun 2003 PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Tahun 2003 perusahaan ini memperkuat jaringan dengan 80% saham perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan minyak kelapa sawit. Pada awal berdiri tahun 2013, hanya ada satu perusahaan yaitu PT. Persada Sawit Mas yang memiliki lokasi kebun sawit di wilayah Kec. Pampangan dan Pangkalan Lampam, Kabupaten OKI.⁷¹

Terbukanya potensi sumber daya alam (SDA) di Provinsi Sumatera Selatan dengan pertimbangan bahwa industri kelapa sawit dan produk olahannya memiliki prospek usaha yang baik, maka perusahaan terus berkembang, di ikuti dengan berdirinya PT. Cipta Lestari Sawit di wilayah Kec. Pulau Rimau Kab. Banyuasin, kemudian PT. Selatan Agro Makmur Lestari Di Wilayah Kec. Air Sugihan Kab. OKI, dan yang terakhir PT. Perkindo Makmur – PT. Sriwijaya Palm Oil Indonesia Di

⁷¹ Waludi, *Wawancara Dengan Mil Manajer PT. Sriwijaya Palm Oil*, Tanggal 6 Mei 2019, Pukul 13:26 WIB

Wilayah Kec. Talang Kelapa dan Kec. Tanjung Lago, Kab. Banyuasin.⁷²

Berkembangnya usaha menjadi 5 (lima) perusahaan, maka di bentuklah 1 (satu) group usaha di bawah Manajemen Sriwijaya Palm Oil Group. Pola yang dikembangkan dalam pembangunan perkembunan kelapa sawit ini adalah Pola Kemitraan Kebun Inti dan Plasma.

Selama bertahun-tahun, SPOG membangun keberhasilan melalui filosofi pembangunan bangsa, pelayanan masyarakat dan yang terpenting adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai landasan filosofi utama, namun tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan agar siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan muncul sebagai salah satu jaringan perusahaan indonesia yang benar-benar berskala Nasional.⁷³

B. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Karyawan yang dipilih menjadi responden sebanyak 44 karyawan, di ambil dari teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan jumlah karyawan pada bagian pengelolaan.

⁷² Waludi, *Wawancara Dengan Mil Manajer PT. Sriwijaya Palm Oil*, Tanggal 6 Mei 2019, Pukul 13:26 WIB

⁷³ Dokumentasi : *PT. Sriwijaya Palm Oil*

1. Karakteristik responden berdasarkan bidang kerja

Karakteristik bidang kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang kerja	Jumlah	Persentase %
1.	Timbangan	2	4.5 %
2.	Sortasi	15	34 %
3.	Loading Ramp Station	3	6 %
4.	Sterilizer	2	4.5 %
5.	Press Station	2	4.5 %
6.	Bunch Press	2	4.5 %
7.	Kernel Station	2	4.5 %
8.	Clarifikasi Station	2	4.5 %
9.	Boiler Station	4	9 %
10.	Power House Station	2	4.5 %
11.	R.O / Water Treatment	2	4.5 %
12.	Incenerator Station	2	4.5 %
13.	L.A / Limbah	2	4.5 %
14.	Laboratorium	3	6 %
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.1 distribusi responden berdasarkan bidang kerja Timbangan sebanyak 2 responden (4.5%), bidang kerja Sortasi sebanyak 15 responden (34%), bidang kerja Loading Ramp Station sebanyak 3 responden (6%), bidang kerja Sterilizer sebanyak 2 responden

(4.5%), bidang kerja Press Station 2 responden (4.5%), bidang kerja Bunch Press 2 responden (4.5%), bidang kerja Kernel Station 2 responden (4.5%), bidang kerja Clarifikasi Station 2 responden (4.5%), bidang Boiler Station 4 responden (9%), bidang Fower House Station 2 responden (4.5%), bidang R.O/ Water Treatmen 2 responden (4.5%), bidang Incenerator Station 2 responden (4.5%), bidang L.A/ Limbah 2 responden (4.5%), bidang Labolatorium 3 responden (6%). Hal ini dikarenakan banyaknya pembagian bidang kerja di setiap station yang ada di PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

2. Umur Responden

Karakteristik umur responden dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 50	4	9,0	9,0	9,0
	17-25	7	16,0	16,0	25,0
	26-35	14	31,6	31,6	56,6
	36-45	16	36,4	36,4	93,0
	46-49	3	7,0	7,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : data PT. Sriwijaya Palm Oil

Berdasarkan hasil indentifikasi data yang berjumlah 44 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan usia pegawainya adalah pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 % (4 orang), usia 17-25 tahun sebanyak 16 % (7 orang), usia 26-35 tahun sebanyak 31,6% (14 orang), usia 36-45 tahun sebanyak 36.4%

(16 orang), usia 46-49 tahun sebanyak 7% (3 orang). Dengan demikian dapat di kemukakan bahwa jumlah responden berusia antara 36-45 tahun dalam penelitian ini lebih dominan (36.4%).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi kerja yang berjumlah 44 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (<i>r</i> <i>Hitung</i>)	<i>r</i> <i>tabel</i> ($\alpha = 0,05 \%$)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,323	0,304	Valid
	X1.2	0,486	0,304	Valid
	X1.3	0,425	0,304	Valid
	X1.4	0,457	0,304	Valid
	X1.5	0,673	0,304	Valid
	X1.6	0,723	0,304	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,356	0,304	Valid
	X2.2	0,361	0,304	Valid
	X2.3	0,342	0,304	Valid
	X2.4	0,365	0,304	Valid
	X2.5	0,455	0,304	Valid
	X2.6	0,587	0,304	Valid
	X2.7	0,471	0,304	Valid
	X2.8	0,555	0,304	Valid
	X2.9	0,548	0,304	Valid

Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,501	0,304	Valid
	X3.2	0,614	0,304	Valid
	X3.3	0,345	0,304	Valid
	X3.4	0,381	0,304	Valid
	X3.5	0,359	0,304	Valid
	X3.6	0,556	0,304	Valid
	X3.7	0,477	0,304	Valid
	X3.8	0,378	0,304	Valid
	X3.9	0,308	0,304	Valid
	X3.10	0,416	0,304	Valid
	X3.11	0,511	0,304	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,573	0,304	Valid
	Y2	0,419	0,304	Valid
	Y3	0,360	0,304	Valid
	Y4	0,555	0,304	Valid
	Y5	0,624	0,304	Valid
	Y6	0,551	0,304	Valid
	Y7	0,661	0,304	Valid
	Y8	0,441	0,304	Valid
	Y9	0,324	0,304	Valid
	Y10	0,505	0,304	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *Crounbach Alpha* (*Koefisien Alpha Crounbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya $> 0,60$. Hasil lengkap uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Crounbach Alpha	N of Items	Keterangan
0,684	4	Reliabel

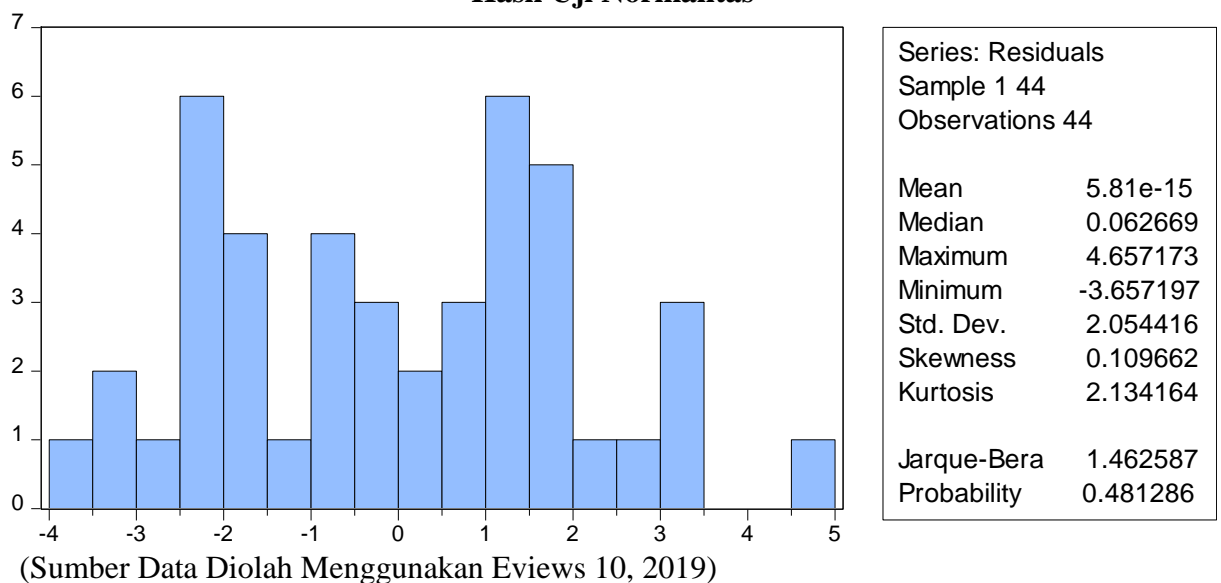
Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai Crounbach Alpha dari keseluruhan variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lulus dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis lebih lanjut normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *histogram normality test* pada program *Eviews 10 for windows*. Distribusi data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability histogram normality test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas



- a. Probabilitas jarque bera sebesar 1.462587 tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat dari tabel 4.5 hasil pengujian *histogram normality test* yang dilakukan menggunakan program *E-Views 10 For Windows* perbandingan probabilitas jarque-bera lebih besar dari tingkat

toleransi kesalahan (α) adalah $0,481286 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal atau belum lulus uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadinya multikolinieritas yakni keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji VIF dengan bantuan *Software Eviews 10 For Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Coefficient variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.022868	141.7872	1.161965
X2	0.018448	262.4348	1.313939
X3	0.008390	172.0206	1.210390
C	28.59729	277.3272	NA

Dari data tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lulus dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.7
Hasil uji heteroskedastisitas

F-statistic	1.043376	Prob. F(3,26)	0.3839
Obs*R-squared	3.193257	Prob. Chi-Square(3)	0.3628
Scaled explained SS	1.496561	Prob. Chi-Square(3)	0.6831

Pada tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji park tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil uji analisis linier berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	29.61148	5.347644	5.537294	0.0000
X1	0.309984	0.151221	2.388595	0.0026
X2	0.394671	0.135823	2.905782	0.0059
X3	0.085970	0.091598	0.938560	0.3536

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = produktivitas kerja

$$a = 29.61148$$

$$b_1 = 0.309984$$

$$b_2 = 0.394671$$

$$b_3 = 0.085970$$

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Error / Tingkat Kesalahan

Dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 29.61148 + 0.309984X_1 + 0.394671X_2 + 0.085970X_3$$

Berdasarkan hasil bilangan konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 29.61148 (positif). Menyatakan bahwa variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

sebesar 29.61148. Artinya jika perusahaan tidak menerapkan karakteristik sumber daya manusia nilai produktivitas kerja karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan sebesar 29.61148.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0.309984 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai motivasi kerja akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0.309984 dengan menjaga nilai disiplin kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3 , tetap/konstan. Jika ada penurunan atau kenaikan terhadap motivasi X_1 , maka akan terjadi perubahan produktivitas kerja (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar 0.394671 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0.394671 dengan menjaga nilai motivasi X_1 dan lingkungan kerja X_3 , tetap/konstan. Jika ada penurunan atau kenaikan terhadap disiplin kerja X_2 , maka akan menurunkan atau meningkatkan pula tingkat produktivitas kerja (Y).

Koefisien regresi X_3 sebesar 0.085970 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai lingkungan kerja akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0.085970 dengan menjaga nilai motivasi X_1 dan disiplin kerja X_2 , tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja X_3 , maka akan menurunkan pula tingkat produktivitas kerja (Y).

E. HIPOTESIS

1. UJI T

Uji T (Parsial) berdasarkan untuk mengetahui apakah antara variabel motivasi X_1 , disiplin kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3 , secara individu/parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	29.61148	5.347644	5.537294	0.0000
X1	0.309984	0.151221	2.388595	0.0026
X2	0.394671	0.135823	2.905782	0.0059
X3	0.085970	0.091598	0.938560	0.3536

Besarnya nilai T_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(44-4=40)$ sehingga diperoleh nilai T_{tabel} adalah 1.683. Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} (1.683) sedangkan apabila jika nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} (1.683) maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel motivasi X_1 , disiplin kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3 , secara individu/parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

- a. Pengaruh variabel motivasi (X_1) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar = 2.388, hal ini berarti $T_{hitung} 2.388 > T_{tabel} 1.683$ dengan tingkat

- signifikansi $\text{prob} < 5\%$ ($0.0026 < 0,05$). jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja (Y).
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar = 2.905, hal ini berarti $T_{hitung} 2.905 > T_{tabel} 1.683$ dengan tingkat signifikansi $\text{prob} < 5\%$ ($0.0059 < 0,05$). jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (Y).
- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) secara individu/parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar = 0.938, hal ini berarti $T_{hitung} 0.938 < T_{tabel} 1.683$ dengan tingkat signifikansi $\text{prob} > 5\%$ ($0.3536 > 0,05$). jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka tidak terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Y).

2. UJI F

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel motivasi X_1 , disiplin kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3 , secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji F

R-squared	0.243447	Mean dependent var	43.34091
Adjusted R-squared	0.186705	S.D. dependent var	2.361938
S.E. of regression	2.130064	Akaike info criterion	4.436689
Sum squared resid	181.4868	Schwarz criterion	4.598888
Log likelihood	-93.60715	Hannan-Quinn criter.	4.496840
F-statistic	4.290452	Durbin-Watson stat	2.110936
Prob(F-statistic)	0.010237		

H_0 = Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_a = Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Angka F hitung sebesar 4.290452 dan nilai signifikan sebesar 0.010237. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df_1 = (k-1)$ atau $(4-1 = 3)$ $df_2 = (n-k)$ atau $(44-4 = 40)$, F tabel sebesar 2.84 (lihat pada lampiran F tabel).

Kriteria pengujian :

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

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

Berdasarkan signifikasi:

Jika signifikasi $> 0,05$ maka Ho diterima

Jika signifikasi $< 0,05$ maka Ho ditolak

Keputusannya:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.290452 > 2,84$), maka Ho ditolak dan signifikansi $< 0,05$ ($0.010237 < 0,05$) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada *Output Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R-Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil uji koefisien determinasi

R-squared	0.243447	Mean dependent var	43.34091
Adjusted R-squared	0.186705	S.D. dependent var	2.361938
S.E. of regression	2.130064	Akaike info criterion	4.436689
Sum squared resid	181.4868	Schwarz criterion	4.598888
Log likelihood	-93.60715	Hannan-Quinn criter.	4.496840
F-statistic	4.290452	Durbin-Watson stat	2.110936
Prob(F-statistic)	0.010237		

Berdasarkan tabel 4.11 hasil output di atas menunjukkan pada kolom *Adjusted R-Square* diketahui jumlah persentase total variabel dalam variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0.186 atau 18.6%. hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 18.6%. sedangkan sisanya 81.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Dari hasil uji regresi berganda yang digunakan sebagai pedoman pendamping, terlihat bahwa masing-masing variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong atau mengerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Berdasarkan tabel diatas nilai *t*hitung untuk variabel motivasi adalah 2.388, yang mengartikan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai *t*tabel adalah 1.683 dengan tingkat signifikansi prob > 5% (0.0026 > 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkat semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang diberikan.

Temuan ini diperkuat oleh Steven Ivanko (2016) dikutip dari Malayu Hasibuan yang mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan rasa

aman dan keselamatan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁷⁴

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mufti Asfiah dan S. Martono (2016) menyimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor motivasi sebesar (0,5047) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.⁷⁵ Edy Thamrin (2015) dengan hasil motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji t sebesar 3,146 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya bahwa meningkatnya motivasi akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan.⁷⁶ Hal ini berbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017), dengan hasil penelitian bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁷ Alimuddin

⁷⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara), 2016 Hlm 139.

⁷⁵ Mufti Asfiah, Dan S. Martono. 2016 " *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja* ".Manajemen Analisis Journal 5 (4) (2016), Hal.339-346. Universitas Negeri Semarang. Semarang

⁷⁶ Edy Thamrin, 2015, " *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan* " Dari Journal Jom Fekon Vol.1 No.2

⁷⁷ Feni Pertiwi, 2017, " *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur* ", Dari Journal Administrasi Negara, Vol.5 No.1, 2017: 5360-5374 IISN 0000-0000, Ejournal.An.Fisip-Unmul.ac.id

(2015) dengan hasil penelitian nilai t hitung yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik sebesar 0,491 dengan nilai signifikan hitung $0,625 > 0,05$ artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁸

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk mengatur secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan tabel diatas nilai *thitung* untuk variabel disiplin kerja adalah 2.905, yang mengartikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai *t* tabel adalah 01.683 dengan tingkat signifikansi prob $< 5\%$ ($0.0059 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Makanya jika karyawan mengikuti peraturan dan memenuhi target yang telah ditetapkan maka produktivitas kerjanya dapat meningkat.

⁷⁸ Alimudin, 2015, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Di Samarida*, Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3(4)795805ISSN2355-5408, Ejournal.Adbisnis.Fisip-Unmul.ac.id

Temuan ini diperkuat pendapat Muchdarsyah Sinungan (2017) dikutip dari Lijan Poltak yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Dalam penelitian kali ini bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya disiplin kerja berdasarkan indikator yang ada berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.⁷⁹

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ribut Suprpto (2016) dengan hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor disiplin kerja sebesar (0,4721) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.⁸⁰ Hal ini

⁷⁹ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara Bumi), 2017. Hlm 334

⁸⁰ Ribut Suprpto, 2016, "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu*

berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adeye (2015) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas dengan hasil uji t sebesar 1.608 dengan nilai signifikan 0,118 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan pada dasarnya sifat baik seseorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bisa dilihat atau diamati.⁸¹ Menurut penelitian Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi dan semangat kerja karyawan mempunyai nilai signifikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Monada.⁸²

Genteng, Banyuwangi”, Dari Stiqro”: Journal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis Vol.2/No.104-113

⁸¹ Adeye, Adenji Dan Oludayo, 2015 ”*Effects Of Workplace Ethics On Employees And Organisationaln Productivity In Nigeria*”.

⁸² Shannon Cecilia Y Assagaf, 2015 “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*”. Dari Jurnal ISSN 2303-1174, Vol.3 No. 2 Hal 639-649.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan tabel diatas nilai *thitung* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,938, yang mengartikan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai *t tabel* adalah 1.683 dengan tingkat signifikansi $prob > 5\%$ ($0.3536 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat dilihat bahwa variabel-variabel mempunyai nilai sebesar 0,684. Sehingga dapat disimpulkan bahwa cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Alex Nitisemito (2010) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini dikaitkan berdasarkan data dari jawaban responden dan didukung dari hasil kuisisioner kepada para karyawan terhadap indikator lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udarah, suara bising, warna dan tata

letak serta keamanan dan hubungan karyawan. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu karena menurut para karyawan dengan adanya penerangan yang terlalu terang akan membuat pandangan mata menjadi silau, suhu udarah yang terlalu sejuk akan membuat para karyawan mengatuk, selain itu para karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang bising dan berisik. Sedangkan warna, tata letak dan keamanan tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya anggapan para karyawan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi sehingga mereka harus bekerja lebih keras demi pencapaian target produktivitas tersebut.⁸³

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) yang menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian regresi variabel faktor lingkungan kerja sebesar (-0,267) dengan tingkat signifikan sebesar $0,790 > 0,05$.⁸⁴ Adapula penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Harry Budihardjo, Victor dan Lucky (2017), dengan judul “pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja

⁸³ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia), 2010, Hlm 183

⁸⁴ Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*, Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi tidak dengan lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja berbanding terbalik atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Manado.⁸⁵ Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribus Suprpto (2016) dengan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸⁶ Hasil tersebut dibuktikan dengan uji t sebesar 2,691 dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Swandono sinaga (2016) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT/ Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 4,087 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.⁸⁷

⁸⁵ Prasetyo Harry Budihardjo, Victor Dan Lucky, 2017, Dengan Judul “*Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Air Manado*” Dari Journal EMBA Vol.5 No.3

⁸⁶ Ribus Suprpto, 2016 “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi*”, Dari Stiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis Vol.2/ No.2 : 104-113

⁸⁷ Swandono Sinaga, 2016, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*”. Jurnal JOM FISIP Vol.3 No.2

4. Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong atau mengerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk mengatur secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari saran dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Berdasarkan tabel diatas nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.290452 > 2,84$), maka H_0 ditolak dan signifikansi $< 0,05$ ($0.010237 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini, berdasarkan hasil penelitian Mirza Selvia (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.⁸⁸

Berdasarkan hasil penelitian Ayu Lestari (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rasa Mutu Utama, variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, variabel motivasi dan variabel disiplin kerja tidak semua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.⁸⁹

⁸⁸ Mirza Selvia, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*" (Semarang : 2014).

⁸⁹ Ayu Lestari "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rasa Mutu Utama*", (Jakarta :2012)