

ANALISIS FAKTOR KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KARET PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII JEMBER

[FACTOR ANALYSIS OF RUBBER PRODUCTION PERFORMANCE OF EMPLOYEES PART PT. PLANTATION NUSANTARA XII JEMBER]

Oleh:

Trias Setyowati¹⁾ dan Nita Noviana¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email: trias@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden, yaitu seluruh karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember berjumlah 50 orang. Teknis pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Penelitian menggunakan beberapa metode yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji beda rata-rata t-test untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The objective of this study to examine and analyze the effect of labor discipline, work motivation, and work environment to work performance Rubber Production Department at PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire to the respondent that are all permanent worker on Rubber Production Department at PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Jember amount 50 people. This study was used multiple methods, ie validity, reliability test, the classical assumption test, multiple linier regression analysis and t-test to test and prove the research hypothesis. The result of this study showed that the work discipline have a significant effect on the work performance, work motivation have a significant effect on the work performance, work environment have a significant effect on the work performance.

Keywords: work discipline, work motivation, work environment, and work performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan/organisasi. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Permasalahan yang dihadapi perusahaan selama ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perusahaan belum sepenuhnya mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Data tahun 2012 tentang pencapaian hasil mutu RSS1 produksi karet, menjelaskan bahwa realisasi hasil mutu produksi terhadap target yang ditetapkan perusahaan rata-rata mengalami fluktuasi serta menunjukkan lebih banyak tidak tercapainya target hasil produksi pada bulan Juni-Desember. Permasalahan lainnya ialah kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan yang ditangani, keteledoran dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya mematuhi tata

cara pengolahan karet, datang terlambat setelah jam istirahat, faktor lingkungan kerja seperti kebersihan, bau amoniak dan asap yang mengganggu pernafasan. Kendala-kendala tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan permasalahan tersebut didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Pesero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Pesero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Pesero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.

BAHAN DAN METODE

Identifikasi Variabel

Terdapat dua kategori variabel identifikasi penelitian yaitu :

1. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dalam penelitian adalah: Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

x = Nilai Variabel bebas

y = Nilai Variabel terikat

n = Jumlah data responden/sample

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas (Arikunto, 2004)

- a. Jika r hasil positif dan r hasil > r table, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif dan r hasil < r table, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali dengan

dalam penelitian adalah: Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung seperti gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data, Populasi Dan Sampel Penelitian

Teknik pengumpulan data melalui : Wawancara, kuesioner, Observasi dan Studi pustaka. Populasi (*Universe*) diartikan oleh Hasan (2002) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Pesero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember berjumlah 50 orang. Berdasarkan pertimbangan di atas maka populasi dalam penelitian bertindak sebagai sampel, menggunakan metode penelitian populatif (sensus).

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan dengan rumus sebagai berikut. (Arikunto, 2004)

SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005). Rumus *Cronbach Alpha* adalah :

$$\alpha = \frac{(k) \text{cov} / \text{var}}{1 + (k - 1) \text{cov} / \text{var}}$$

Keterangan :

α = alpha

k = jumlah butir dalam skala / pertanyaan

cov = rerata covarian diantara butir

var = rerata varian dari butir

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Supranto, 2001) :

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

Dimana :

- a = Bilangan Konstanta
- e = Faktor Pengganggu
- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Motivasi kerja
- X₃ = Lingkungan kerja
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

d. Pengujian Hipotesis

Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya faktor bebas (X) terhadap faktor terikat (Y) secara bersama-sama. (Supranto, 2001) :

$$\text{Rumus : } F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Di mana :

- R² = Koefisien determinasi
- k = Jumlah faktor bebas
- n = Jumlah sampel
- F = F hitung yang kemudian dibandingkan dengan F tabel

Formulasi hipotesis uji F :

- a) Tingkat signifikan yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confident interval* Membandingkan nilai F hitung dengan F table kriteria uji F :
- b) Jika F hitung \leq F tabel maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh dari Variabel bebas secara simultan terhadap Variabel terikat.
- c) Jika F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak artinya ada pengaruh dari Variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

ii. Uji T

Digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual (Supranto, 2001):

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana :

- t = t hitung yang diperoleh
- bi = Bobot regresi
- Sbi = Standart deviasi dari Variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen maupun variabel dependen (mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel pada n = 50 dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,273). Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja			
X _{1,1}	0,775	0,273	Valid
X _{1,2}	0,640	0,273	Valid
X _{1,3}	0,866	0,273	Valid
X _{1,4}	0,803	0,273	Valid
X _{1,5}	0,810	0,273	Valid
Motivasi kerja			
X _{2,1}	0,780	0,273	Valid
X _{2,2}	0,841	0,273	Valid
X _{2,3}	0,802	0,273	Valid
X _{2,4}	0,880	0,273	Valid
X _{2,5}	0,794	0,273	Valid
Lingkungan kerja			
X _{3,1}	0,767	0,273	Valid
X _{3,2}	0,743	0,273	Valid
X _{3,3}	0,776	0,273	Valid
X _{3,4}	0,681	0,273	Valid
X _{3,5}	0,573	0,273	Valid
X _{3,6}	0,684	0,273	Valid
X _{3,7}	0,781	0,273	Valid
Kinerja karyawan			
Y ₁	0,566	0,273	Valid
Y ₂	0,690	0,273	Valid
Y ₃	0,654	0,273	Valid
Y ₄	0,625	0,273	Valid
Y ₅	0,678	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang

jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
Disiplin kerja	0,841	
Motivasi kerja	0,875	Reliabel
Lingkungan kerja	0,843	$\alpha > 0,60$
Kinerja Karyawan	0,627	

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh

Ghozali (2005) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Collinearity Statistic

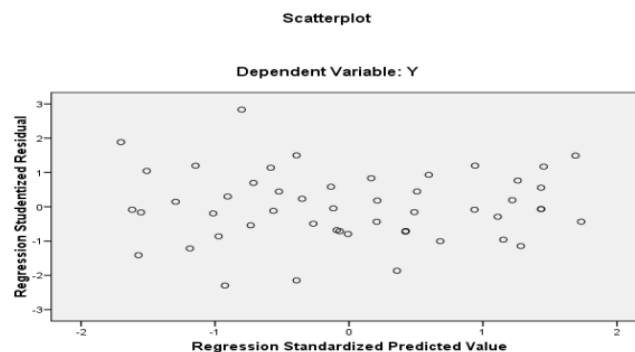
Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	1,401	VIF < 10 Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Motivasi kerja	1,670	
Lingkungan kerja	1,897	

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi

multikolinearitas. Dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas



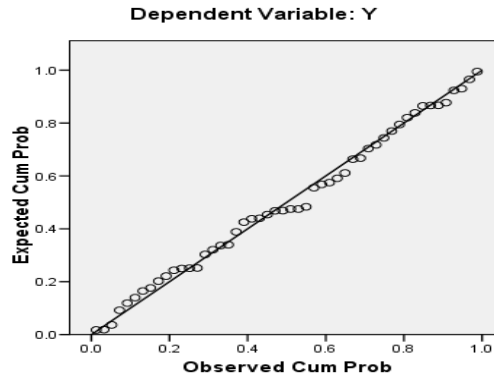
Gambar 1. Grafik *Scatterplots* terhadap *Heteroskedastisitas*

Hasil analisis dari grafik *scatterplots* (Gambar 1) terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta

tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

c. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Regresi dari Uji Normalitas

Grafik hasil uji normalitas terhadap model regresi pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,858 + 0,211X_1 + 0,293X_2 + 0,210X_3 + e$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,858, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. $b_1 = 0,211$, artinya apabila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sama dengan nol, maka peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. $b_2 = 0,293$ artinya apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sama dengan nol, maka peningkatan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. $b_3 = 0,210$ artinya apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sama dengan nol, maka

peningkatan variabel lingkungan kerja akan

meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F

<i>Dependent Variable</i>	<i>Independent Variable</i>	<i>R Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Y	X_1, X_2, X_3	0,593	22,338	2,839	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($22,338 > 2,839$) maka disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5% yaitu ($0,000 < 0,05$).

b. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji T

<i>Dependent Variable</i>	<i>Independent Variable</i>	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Y	X_1	2,022	2,000	0,049
	X_2	3,144	2,000	0,003
	X_3	2,437	2,000	0,019

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

1. Uji Hipotesis (H1)

Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,022 > 2,000$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,049 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa diduga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,022 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,049 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis (H2)

Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,144 > 2,000$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa diduga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,144 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis (H3)

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,437 > 2,000$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,019 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa diduga variabel lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,437 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.
2. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.
3. Lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi karet pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Banjarsari Kabupaten Jember.

Saran-Saran

1. Bagi Perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan aspek-aspek disiplin kerja diantaranya meningkatkan tingkat kedisiplinan masuk dan pulang kerja tepat waktu serta tingkat absensi karyawan, menggunakan kelengkapan yang telah ditentukan demi keselamatan kerja, dalam hal motivasi kerja sebaiknya lebih meningkatkan bimbingan serta pelatihan kerja untuk mengurangi tingkat

kesalahan pada saat proses produksi, memberikan reward bagi karyawan berprestasi sebagai bentuk penyemangat kerja, dan dalam hal lingkungan kerja lebih menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 59,3%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasan, M.Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Edisi kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Supranto, J. 2001. *Statistik: "Teori dan Aplikasi"*, Cetakan kelima, Jilid dua. Erlangga. Jakarta.