

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Sampoerna Alam Samudra

Muhammad Hafidz Arrijal

Universitas Muhammadiyah Gresik
hafidzarrijal123@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out about the effect of non-physical work environment, incentives and work experience on employee productivity at PT. Sampoerna Alam Samudra. Human Resources are needed by the company to maintain, develop and achieve the company's goals so that it does not go out of business, therefore the company must do "Oprec" with specifications according to the needs of the department that is being needed. However, of course it is not that easy to implement, the company is aware that there are problems that will arise again after that, so the company provides incentives and carries out work relations between people, of course, provides a clear career path for its employees.

Keywords: Incentives, non-physical work, work environment, work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini Bertujuan untuk Mengetahui Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sampoerna Alam Samudra. Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memperahankan, mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan agar tidak gulung tikar maka dari itu perusahaan harus melakukan "Oprec" dengan spesifikasi sesuai kebutuhan departemen yang sedang dibutuhkan. Akan tetapi tentu tidak semudah itu untuk diterapkan perusahaan sadar bahwasannya ada masalah yang akan timbul lagi setelah itu jadi perusahaan melakukan pemeberian isentif dan melakuakan hubungan kerja antar sesama tentu memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawannya.

Kata Kunci: *Isentif, kerja non fisik, lingkungan kerja, produktifitas kerja.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tidak bisa terlepas dari seseorang atau individu yang turut terlibat langsung dalam setiap proses produksi perusahaan. Sebagian divisi dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja tinggi agar sasaran perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai termasuk peningkatan produksi dan pendapatan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, perusahaan dapat mempertahankan kegiatan operasionalnya atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi dengan keuntungan yang diperolehnya.

PT. Sampoerna Alam Samudra didirikan pada 8 Februari 2013 berdasarkan pada komitmen untuk turut serta dalam pembangunan melalui jasa konstruksi dan rental. Perusahaan ini terletak di Jalan Gamping Blok C. 12 Perum Permata Graha Agung Pongangan Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. PT. Sampoerna Alam Samudra jasa pelayanan yang meliputi Pekerjaan Piping, Konstruksi, Sipil, Mekanikal & Elektrikal, Rental alat proyek dan *Supply Man Power*. Sejalan dengan Visi dan Misi, PT. Sampoerna Alam Samudra terus memprioritaskan kliennya, berprestasi, berpikiran positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja profesional demi pertumbuhan yang sehat yang mampu memenuhi seluruh keinginan *Stakeholder*.

Tujuan tersebut tidak dapat tercapai jika tidak didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas serta berdedikasi tinggi untuk bekerja. Individu/ karyawan yang produktif dalam bekerja, berkualitas dalam menghasilkan output dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai karena produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Hasibuan (2019:94) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan poin yang cukup krusial bagi para karyawan yang ada di perusahaan, pekerjaan tidak akan terlaksana secara efektif dan efisien tanpa adanya tingkat produktivitas kerja pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sangat memerlukan produktivitas Sutrisno (2016:104). Faktor individu dalam setiap perusahaan memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, ksempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga kerja manusia perusahaan tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realitas, gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah penelitian ini mengukur lingkungan kerja non fisik, insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampoerna Alam Samudra Analisis Data Bersifat Induktif dan Hasil Penelitian Kualitatif Lebih Menekankan Makna Dari Pada Generalisasi. Pendekatan Deskriptif Menurut Sukmadinata (2016 : 72) Pendekatan Deskriptif Adalah Metode Penelitian yang Paling Dasar Dalam Penelitian Kualitatif. Ditujukan untuk Mendeskripsikan atau

Menggambarkan Fenomena yang Ada Baik yang Bersifat Alamiah Maupun Bersifat Rekayasa.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:11) pendekatan deskriptif merupakan “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya.” Menurut Sugiyono (2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 81 karyawan di PT. Sampoerna Alam Samudra.

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Metodenya adalah dengan melakukan survey responden, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra, Untuk mendapatkan data, peneliti dalam teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, yang diserahkan langsung kepada responden yang akan diteliti untuk diisi. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau respon, menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra sebanyak 81 orang. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2018:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data primer, sebelum kuesioner tersebut digunakan untuk analisis selanjutnya, kuesioner ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (Social Product of Social Science).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel 11bebas yaitu: lingkungan kerja non fisik (X1), insentif (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat produktivitas
a = Konstanta
b1 = Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik
b2 = Koefisien variabel insentif
b3 = Koefisien variabel pengalaman kerja
X1 = Lingkungan kerja non fisik
X2 = Insentif
X3 = Pengalaman Kerja
e = Nilai Residu

Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018;99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok.
H0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, X3 dengan Y
H1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, X3 dengan Y
2. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan t < 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Nilai signifikan t > 0,05 berarti H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengambilan sampel pada penelitian ini sampel jenuh karena jumlah populasi relative kecil. Berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Menurut Sugiyono (2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 81 karyawan di PT. Sampoerna Alam Samudra Dari perolehan 81 hasil data melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya akan diolah dengan memanfaatkan alat analisis berupa SPSS.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti pada karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra sampel sebanyak 81 responden dari populasi yang ada diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis usia sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
21-25	28	34%
26-30	21	26%
31-35	24	30%
36-40	8	10%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa jumlah dan presentase usia responden, dalam penelitian ini yaitu didominasi usia dengan jumlah responden sebanyak 21-25 dan presentase mencapai 34%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra yang paling banyak berusia 21-25 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 81 responden berikut ini hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	68	84%

Perempuan	13	16%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan jumlah persentase jenis kelamin yang paling tinggi adalah Laki – laki yaitu 68 responden atau 84%, dan jumlah persentase jenis kelamin yang terendah adalah Perempuan 13 responden atau 16 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Sampoerna Alam Samudra mayoritas jenis kelamin laki – laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Peneliti menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berjumlah 81 responden berikut ini

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMA	33	41%
Diploma	29	36%
S1	12	15%
S2	7	9%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan jumlah dan persentase pendidikan responden, dalam penelitian ini yaitu didominasi SMA dengan jumlah responden sebanyak 33 dengan persentase mencapai 41%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra yang paling tinggi adalah SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Peneliti menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia yang berjumlah 81 responden berikut ini hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-5 TH	34	42%
6 – 10 TH	24	30%
11 – 15 TH	13	16%
16 - 20 TH	10	12%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan jumlah dan persentase pendidikan responden, dalam penelitian ini yaitu didominasi 1 – 5 TH dengan jumlah responden

sebanyak 34 dan presentase mencapai 42%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sampoerna Alam Samudra yang paling banyak bekerja 1 – 5 TH

4.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. \Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner tentang uji validitas diambil dari data yang diolah melalui aplikasi spss, hasil dari data yang sudah diolah sudah tampak seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	X _{1.1}	0.940	0.2185	Valid
	X _{1.2}	0.930	0.2185	Valid
	X _{1.3}	0.942	0.2185	Valid
Insentif (X ₂)	X _{2.1}	0.885	0.2185	Valid
	X _{2.2}	0.709	0.2185	Valid
	X _{2.3}	0.756	0.2185	Valid
	X _{2.4}	0.585	0.2185	Valid
	X _{2.5}	0.834	0.2185	Valid
	X _{2.6}	0.633	0.2185	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.883	0.2185	Valid
	X _{3.2}	0.824	0.2185	Valid
	X _{3.3}	0.899	0.2185	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.761	0.2185	Valid
	Y _{1.2}	0.765	0.2185	Valid
	Y _{1.3}	0.845	0.2185	Valid
	Y _{1.4}	0.420	0.2185	Valid
	Y _{1.5}	0.823	0.2185	Valid
	Y _{1.6}	0.845	0.2185	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan rhitung > rtabel 0.2185 dengan demikian ke-18 butir tersebut dapat digunakan sebagai intrumen penelitian

4.4.2 Uji Reliabilitas

Adapaun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Nila Cronbach's Alpha > 0,70 maka kuisioner atau angket dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha < 0,70 maka angket dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian reabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0.929	0.70	Reliabel
Insentif (X ₂)	0.807	0.70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₃)	0.829	0.70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.821	0.70	Reliabel

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dari masing-masing variabel Produktivitas Kerja (Y), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁), Insentif (X₂) dan Pengalaman Kerja (X₃) :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01153738
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.073
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : L ampiran (Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,093 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ (0,093 $>$ 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan, Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013;106). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.110	1.627		
Lingkungan Kerja Non Fisik	.344	.103	.607	1.646
Insentif	.611	.098	.444	2.253
Pengalaman Kerja	.349	.101	.538	1.857

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah apabila hasil sig $>$ 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.106	1.035		.103	.919
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.022	.066	-.049	-.341	.734
Insentif	.110	.063	.293	1.753	.084
Pengalaman Kerja	-.093	.064	-.220	-1.446	.152

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Untuk nilai sig Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,734, nilai sig Insentif (X2) 0,084, dan nilai sig Pengalaman Kerja (X3) 0,152 hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan Produktivitas Kerja (Y), sebagai variabel dependen. Variabel-variabel independennya adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Insentif (X2) dan Pengalaman Kerja (X3)

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya dengan persamaan

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.110	1.627		.682	.497
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.344	.103	.234	3.327	.001
	Insentif	.611	.098	.512	6.218	.000
	Pengalaman Kerja	.349	.101	.258	3.460	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil SPSS Data 2023

Dari tabel 4.10 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil unstandardized coefficients dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.110 + 0.344 X_1 + 0.611 X_2 + 0.349X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 1.110$
artinya apabila lingkungan kerja non fisik, insentif dan pengalaman kerja bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja sebesar 1.110
2. Nilai $\beta_1 =$ lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0.344
artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas kerja (Y), semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin

tinggi pula produktivitas kerja

3. Nilai β_2 = insentif (X_2) sebesar 0.611

Artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan produktivitas kerja (Y), semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja.

4. Nilai β_3 = pengalaman kerja (X_3) sebesar 0.349

Artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. (Y), semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki maka semakin tinggi produktivitas kerja.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.760	2.050

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Insentif

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,760 atau 76 % artinya variabel lingkungan kerja non fisik, insentif dan pengalaman kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 76% sedangkan sisanya 24 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.6.3 Uji Signifikansi (Uji t)

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.110	1.627		.682	.497
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.344	.103	.234	3.327	.001
	Insentif	.611	.098	.512	6.218	.000
	Pengalaman Kerja	.349	.101	.258	3.460	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berdasarkan tabel 4.12 penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik
Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05 \text{ atau } 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya lingkungan kerja non fisi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel insentif
Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05 \text{ atau } 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel pengalaman kerja
Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05 \text{ atau } 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.4 Interpretasi Hasil

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 22, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai β_1 lingkungan kerja non fisik sebesar 0.334 dan signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05 \text{ atau } 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. dari Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan PT Sampoerna Alam Samudera Dengan cara ini mereka dapat saling mengerti satu sama lain dan perselisihan dapat terselesaikan kemudian produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih produktif Tingkat lingkungan kerja non fisik yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan dan lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan.

Hasil ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2015) menyatakan Lingkungan kerja non Fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan, karena hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, maupun bawahan kepada atasan akan sangat mempengaruhi produktivitas para karyawan. Atasan sebaiknya ambil alih dalam permasalahan ini, setiap terjadi suatu perselisihan atau perbedaan pendapat, atasan baiknya dapat menyelesaikan dengan

cara melakukan musyawarah antara kedua pihak yang berselisih. Dengan cara ini mereka dapat saling mengerti satu sama lain dan perselisihan dapat terselesaikan kemudian produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih produktif

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunsepa (2018) dan Farida, & Santoso (2020). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kata lain bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja

4.7.2 Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai β_2 = insentif sebesar 0.611. signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Pemberian insentif mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tingkat pengalaman yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan kecakapan dalam menggunakan peralatan saat bekerja.

Hasil ini sesuai dengan teori Sinambela (2017:86) menyatakan Pemberian insentif mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya pemberian insentif dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Firdaus, & Rinda (2021), Irawan (2018) dan Rompis & Sendow (2019). yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kata lain bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik produktivitas kerja

4.7.3 Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai β_3 pengalaman kerja sebesar 0.349 dan nilai signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja. Tingkat pengalaman kerjayang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari insentif material berupa besarnya bonus yang diberikan, ketepatan waktu pemberian bonus dan keadilan dalam pemberian bonus. Insentif non material berupa variasi

Hasil ini sesuai dengan teori Handoko (2017:117) menyatakan

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020), Salju & Lukman (2019) dan Rizkie, Ani, & Hartanto (2019). yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kata lain bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi lingkungan kerja non fisik $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT Sampoerna Alam Samudera
2. Nilai signifikansi insentif $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Sampoerna Alam Samudera.
3. Nilai signifikansi pengalaman kerja $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Sampoerna Alam Samudera

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan Cv Budi Utama.
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan*. Jurnal Bisnis Kolega.
- Arischa, I. (2022) *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Pt. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan* (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).
- Astuti, R. W. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis

Indonesia, 10(1), 24-29.

Astuti, E. A. (2017). *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(1), 33-43.

Azharuddin, R. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bali Age Surabaya)* (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya).

Basari, I. (2013). *Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centra Multi Karya Bandung. Jurnal Ilmiah*, 1(1), 41-57.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Foster, B. S., Dan R. Karen, (2013), *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Ppm, Jakarta

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hadiyanto, W. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Cv. Comed Pro Di Solo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.

Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ub Press. Malang

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irawan, M. R. N. (2018). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Ecopreneur*. 12, 1(1), 36-41.

Kusdinar, R., Zakky, I., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, W. T. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. Journal Of Regional Public Administration (Jrpa)*, 5(2), 36-48.

- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). *Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28-33.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Musfiani, D. A. (2018). *Analisis Pengaruh Upah Riil Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pt Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan)* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Noorainy, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. *Journal Of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Nirwana, P. B. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Pacitana, Suana, (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jakarta
- Panjaitan, M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- R. Supomo Dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). *Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).

- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 7(2), 219-230.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159-169.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277-285.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. Cv.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sutrisno, E (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Bakti Ponorogo. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan

Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal

Volume 2 No 1 (2024) 24 - 42 E-ISSN 3031-4585
DOI: 10.47467/alhayat.v2i1.1917

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 42-54.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah," Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.

Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal

Volume 2 No 1 (2024) 24 – 42 E-ISSN 3031-4585
DOI: 10.47467/alhayat.v2i1.1917