



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PABRIK GULA  
SEMBORO**

**SKRIPSI**

Oleh

**ADITYA DWI CANDRA VERDIANSYAH**

**NIM 060810201133**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2012**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PABRIK GULA  
SEMBORO**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar sarjana

Oleh

**ADITYA DWI CANDRA VERDIANSYAH**

**NIM 060810201133**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2012**

## PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT, Syukur Allhamdulillah Rabil'Alamin akhirnya salah satu kewajiban telah berhasil aku selesaikan dan semua ini tulus kupersembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, pengabdian, ungkapan terima kasihku, hormat dan kasih sayangku kepada:

1. Kedua orangtuaku, Ibunda Sri Kumoyo Rahayu dan Ayahanda Agus Sugianto yang senantiasa melingkupiku dengan kasih sayang, perhatian, dan doa yang tiada hentinya. Merawatku mulai kecil hingga sekarang dan berhasil mendidikku menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsa. Perhatian dan kasih sayangmu tidak akan pernah aku lupakan sampai akhir hayatku ibu dan ayahku. Ku tulis halaman persembahan ini dengan sedikit air mata yang tidak terasa keluar dari mata. Sekali lagi terima kasih Ibu dan Ayahku.
2. Untuk adikku Rangga Tri Pramudita dan kakakku Bayu Eko Prasetyo yang selalu menemani, membantu dan mendoakan yang terbaik. Untuk adikku Rangga kejarlah cita-citamu setinggi langit dan jungjunglah derajat keluarga untuk menjadi yang terbaik. Untuk kakakku jadilah polisi yang baik, suka menolong dan baik di mata keluarga khususnya di lingkungan masyarakat. Untuk nenekku semoga tetap sehat dan berada di lindungan Allah SWT, meskipun tidak menghiraukan nasehat ibu untuk tidak bekerja lagi. Dan untuk semua keluarga besar ku Ibu Sunariyah sekelurga, aku menyayangi kalian, dan untuk ke 25 cucu neneku'' Ayo! semangat mengejar cita-cita kalian.
3. Almamaterku tercinta Universitas Negeri Jember.

## **Motto**

*Berusahalah terus jangan pantang menyerah  
seakan akan kau besok akan mendapatkan  
kebahagian yang tak terkira*

*(Aditya Dwi C)*

*Kesuksesan itu penuh tantangan, gagal sekali dua  
kali itu biasa, tetaplah konsisten pada mimpi kita*

*(Aditya Dwi C)*

*Berdoalah sebelum memulai segala sesuatu*

*(Nasehat Nenek)*

*Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita  
adalah mencoba, karena didalam mencoba itulah  
cara kita menemukan dan belajar membangun  
kesempatan untuk berhasil*

*(Mario Teguh)*

## JUDUL SKRIPSI

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PABRIK GULA SEMBORO

Yang di persiapkan dan di susun oleh :

Nama Mahasiswa : ADITYA DWI CANDRA VERDIANSYAH

NIM : 060810201133

Jurusan : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

20 Februari 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

#### Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Sampeadi, MS.

NIP 19560404 198503 1 002 : .....

Sekretaris : Wiji Utami, SE,M.Si

NIP 19740120 200012 2 001 : .....

Anggota : Dewi Prihatini, SE, MM. P.hd

NIP 196903129 199303 2 001 : .....



Mengetahui;  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

Prof.Dr.H. Mohammad Saleh, M.Sc.

NIP 19560831 198403 1 002

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH  
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PABRIK GULA SEMBORO

Nama : Aditya Dwi Candra Verdiansyah

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE, MM. P.hd

NIP 196903129 199303 2 001

Wiji Utami, SE, M.Si

NIP 19740120 200012 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Prof.Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si

NIP 19661020 199002 2 001

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan kerja dan Upah Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula Semboro.** Aditya Dwi Candra Verdiansyah, 060810201133, 2012: 76 Halaman, Universitas Negeri Jember.

Peningkatan produktivitas perlu dilakukan, karena tanpa adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah di tetapkan. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan pula sebagai perbandingan antara penghasilan (output) dengan pengorbanan (input). Produktivitas dapat dicapai dengan adanya motivasi dari pihak perusahaan serta progam-program pengembangan terhadap produktivitas, untuk itulah perusahaan harus selalu memberikan motivasi terhadap karyawan baik secara moril maupun materil dan juga menerapkan program-program yang dapat membentuk tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitasnya. Menurut pengamatan yang sudah dilakukan Pabrik Gula Semboro kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja dan berdasarkan survey yang dilakukan secara langsung terhadap para karyawan, pabrik gula semboro kurang memperhatikan atau memberikan tunjangan pada karyawannya. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Gula Semboro.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Semboro” bertujuan untuk menemukan pengaruh lingkungan kerja dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan terutama di bagian produksi pada Pabrik Gula Semboro. Variabel dalam penelitian ini adalah Pelayanan Karyawan ( $X_1$ ) Pelayanan Karyawan adalah bentuk atau sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan produktivitasnya. Kondisi Kerja ( $X_2$ ) Merupakan tempat atau keadaan lingkungan dimana para karyawan bekerja tentu saja faktor ini sangat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja. Hubungan Antar Karyawan ( $X_3$ ) merupakan kondisi bagaimana cara karyawan bersosialisai antar sesama karyawan. Upah Insentif ( $X_4$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan jumlah yang juga digunakan 35 orang juga. Penelitian ini menggunakan metode sampel (sensus), karena populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa variabel dari lingkungan kerja yaitu: Pelayanan Karyawan ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), dan Hubungan Antar Karyawan ( $X_3$ ). Pelayan karyawan paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0.470, dan upah insentif ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisiensi 0.684 setelah melalui hasil uji regresi.



## SUMMARY

### **Environmental influences on employment and wages Employee Productivity**

**Incentive section Semboro Production at Sugar Factory.** Aditya Dwi Candra

Verdiansyah, 060810201133, 2012: 77 Pages, State University of Jember.

Increased productivity needs to be done, because in the absence of high labor productivity will be difficult for companies to achieve the set targets. Productivity is the ability of a set of economic resources to produce something or can be interpreted also as a comparison between the income (output) to sacrifice (input). Productivity can be achieved with the motivation of the company and the program-development program on productivity, for which the company must always provide the motivation of employees, both morally and materially, and also implement programs that can form in increasing labor productivity. According to the observations already made Sugar Factory Semboro less attention to environmental factors based on survey work and made directly to employees, semboro sugar factory or give less attention to the benefits karywannya. For this research was conducted to determine how much influence the working environment and incentive pay for employees' productivity on Semboro Sugar Factory.

Work environment is a place where employees work and can influence them in carrying out assigned tasks. While incentive compensation is a system where the amount given depends on the results achieved, which means offering an incentive for workers to achieve better results.

The study, entitled "The Effect of Work Environment and Employee Productivity Wage Incentives Against Production At The Sugar Factory Semboro" aims to discover the influence of the working environment and incentive pay on employee productivity, especially in the produce section at the Sugar Factory

Semboro. The variables in this study is Service Employees (X1) Service Employees are given a form or something the company to its employees to improve productivity. Working Conditions (X2) is the place or the circumstances in which the employee works, of course factors affecting the employees in the work. Inter-Employee Relations (X3) is the condition of the employee how to socialize among fellow employees. Wage Incentives (X4) and the Work Productivity (Y). Methods of data analysis used were multiple linear regression analysis. Tests carried out using classical test assumptions and hypothesis testing. The population in this study amounted to 35 people by the number of people who also used 35 as well. This study uses a sample (census), because the population in this study acts as well as a sample. Based on this study to test the hypothesis that the information obtained from the work environment variables are: Service Employees (X1), Working Conditions (X2), and the Relationship Between Employee (X3). Servant employees most dominant influence on the productivity of labor with coefeciency correlation value for 0470, and incentive pay (X4) has positive and significant impact on labor productivity in 0684 coefeciency after regression test results.

## PRAKATA

Syukur Allhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA, serta memberikan segala kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Semboro ” . Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Rasulullah SAW, kepada keluarganya, dan kepada sahabat-sahabatnya yang teramat setia.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dewi Prihatini ,SE, MM. P.hd selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Wiji Utami, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sampai dengan selesainya skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta Staf.
4. Bapak. Ir. H Ari M. selaku manajer PG Semboro. Bapak Slamet Hari selaku pimpinan pengawas bidang instalasi, Bapak Henry selaku Manajer bidang AKU (Administrasi Keuangan dan Umum). Dan seluruh karyawan, staf Pabrik Gula Semboro yang telah member izin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi sebagai kelengkapan dasar dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. Adi Prasodjo M.P , selaku dosen wali.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staf Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

7. Semua pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Adikku Rangga Tri Pramudita dan kakakku Bayu Eko Prasetyo, terima kasih sudah menemani dan menghabiskan waktu bersama-sama mulai dari kecil hingga sekarang. Tertawa bersama, bahagia bersama, bercanda dan memancing bersama.
9. Untuk sahabatku Dwi Ristiyanto, Dhani, Inung dan Kodrat tetap semangat dan raih cita-cita kalian.
10. Untuk teman-teman kost jawa VI, Dwi Ristiyanto (Risti), Shandy, Rahmad, Andi, Reza, Alfi, Shifa, Doni, Ardhi (Paidjo), Hendra dan Aris. Terima kasih sudah mau mengisi hari-hari di kost yang sebenarnya membosankan buatku, namun dengan adanya kalian hari-hari berlalu begitu cepat.
11. Untuk teman-teman Manajemen terutama angkatan 2006 yang tidak bisa disebut satu persatu tetap semangat ya!!!

Akhirnya penulis harapan saran dan kritiknya untuk kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran yang berharga di bidang ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

Jember, 10 Februari 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Pernyataan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Persetujuan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Halaman Persembahan</b> .....	<b>v</b>
<b>Halaman Motto</b> .....	<b>vi</b>
<b>Ringkasan</b> .....	<b>vii</b>
<b>Summary</b> .....	<b>viii</b>
<b>Prakata</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Aspek Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3 Pengertian Upah Insentif.....	16

2.1.4	Macam-Macam Insentif.....	17
2.1.5	Metode Pengupahan Insentif.....	19
2.1.6	Pengertian Produktivitas.....	21
2.1.7	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas .....	25
2.1.8	Pengaruh Upah Insentif Terhadap Produktivitas.....	26
2.2	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Kerangka Konseptual.....	30
2.4	Hipotesis Penelitian.....	31

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Rancangan Penelitian.....	32
3.2	Populasi dan Sampel.....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5	Identifikasi Variabel.....	33
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Tehnik Pengukurannya.....	34
3.6.1	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6.2	Skala Pengukuran.....	36
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.7.1	Uji Validitas.....	37
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.8	Uji Normalitas.....	38
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3	Uji Hipotesi.....	42

### **IV. HASIL DAN PEMBAHSAN**

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	48
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2	Deskripsi Wilayah Kerja.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi.....	51

4.1.4 Visi dan Misi.....	54
4.1.5 Sumber Daya Manusia.....	54
4.1.6 Statistik Deskriptif Penelitian.....	55
4.2 Hasil Analisis Data.....	58
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian.....	58
4.2.2 Uji Normalitas Data.....	60
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.5 Uji Hipotesis.....	64
4.3 Pembahasan.....	67
4.3.1 Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Produktivitas.....	67
4.3.2 Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas.....	68
4.3.3 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Terhadap Produktivitas.....	70
4.3.4 Pengaruh Upah Insentif Terhadap Produktivitas.....	71
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	29
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Pelayanan Karyawan.....	55
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Kondisi Kerja.....	56
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Hubungan Antar Karyawan.....	57
4.4 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Upah insentif.....	57
4.5 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	58
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	59
4.7 Hasil Uji Validitas.....	60
4.8 Hasil Uji Normalitas.....	60
4.9 Hasil Perhitungan Linear Berganda.....	61
4.10 Collinearity Statistic.....	62
4.11 Hasil Perhitungan Heteroskedastisitas.....	63
4.12 Hasil Perhitungan Uji F.....	64
4.13 Koefisiensi Korelasi Parsial.....	67



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1 Kerangka Konseptual.....	30
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
4.1 Struktur Organisasi.....	52

