

## **Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan**

**Albon Hamonangan\***

**Zulkarnain Lubis\*\***

**Abdul Rahman\*\*\***

Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan  
Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area  
Program Studi Agrotknologi Fakultas Pertanian Universitas Medan Area  
Email : [prof.zulkarnain@gmail.com](mailto:prof.zulkarnain@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Each company will always strive to be have human resources fully engaged to effort of produce high productivity and achieve those objectives. This study aimed to determine the effect of skills, wages, motivation and work environment on employee productivity PT.Industri Karet Nusantara, and to find out how much each of these factors can affect employee productivity. PT.Industri Karet Nusantara have 45 employees at the same time as the sample population in this study. Data was collected using methods questionnaire and subsequent observations, further descriptively analyze . The results showed that the skills, wages, motivation, and work environment has an influence on Productivity of employees at PT. Industri Karet Nusantara Medan. Contribution of these factors can affect the productivity of employees by 73,2% and 26,8% influenced by other factors that are not revealed in this study.*

**Keywords : Work produktivity, Skill, Motivation, Wages and Working environment**

### **PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka produktivitas kerja menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan tentu akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Manusia sebagai penggerak maju mundurnya sebuah perusahaan sekaligus sebagai pengelola agar dapat beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini

sangat penting, agar setiap perusahaan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan karyawan yang satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan bekerja dengan tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua

dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Turunnya naiknya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas secara filosofis merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari kemarin lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2012). Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai karyawan persatuan waktu sebagai tolak ukur, yaitu dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. PT. Industri Karet Nusantara adalah sebuah perusahaan yang mengolah bahan baku karet kering dan latex 60% menjadi barang jadi untuk berbagai kebutuhan masyarakat yang diproduksi berdasarkan permintaan pasar atau pesanan. Berbagai jenis produk yang memakai

bahan baku karet diproduksi untuk kebutuhan masyarakat dan industri seperti alat rumah tangga, untuk pabrik, garmen, otomotif, alat berat, pelabuhan, jembatan dan lain-lain berdasarkan ukuran atau spesifikasi tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Industri Karet Nusantara Medan yang dilaksanakan sejak bulan Desember 2012 sampai dengan Maret 2013.

Bentuk penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif ini memakai metode kuisioner terhadap para responden dilokasi penelitian di Kecamatan Tanjung Tiram, Kabupaten Batubara di tiga desa yaitu desa Guntung, desa Lima Laras dan desa Tanjung Mulia yang berprofesi sebagai pedagang dan petani kelapa.

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data dan individu yang merupakan anggota populasi dikatakan sebagai anggota populasi (Lubis, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Industri Karet Nusantara yang masih aktif pada waktu penelitian ini dilaksanakan sebanyak 45 orang.

Sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi disebut contoh atau sampel (Lubis, 2009). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dimana pengambilan sampel harus mewakili populasi atau representatif. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan pelaksana PT. Industri Karet Nusantara

sebanyak 45 orang .

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Lubis, 2010). Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Terdapat hubungan antara sumber data dengan masalah penelitian yang akan dipecahkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini
2. Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang objek yang akan diteliti
3. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang terstruktur yang ditujukan kepada karyawan PT. Industri Karet Nusantara sebagai responden, kemudian dari setiap jawaban diberikan skor dengan menggunakan skala Linkert
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data responden serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan produktivitas kerja sebagai variabel devenden dengan Keterampilan, Lingkungan kerja, Motivasi, Upah, sebagai variabel indevenden. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yaitu untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi akan digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS . Langkah awal yang dilakukan adalah dengan menetapkan definisi operasional dan cara pengukurannya, kemudian dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan yang diajukan, selanjutnya adalah analisis regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji coba instrumen dilakukan terhadap karyawan PT.Industri Karet Nusantara dengan mengambil sampel karyawan sebanyak 25 responden. Uji validitas dengan menggunakan metode korelasi product moment pearson, dengan kriteria jika  $r$  hitung yang diperoleh  $> 0.396$  ( $r$  tabel) pada taraf kepercayaan 95%, maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian terdapat pada tabel 6 (Lampiran 4) menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih besar ( $r$  hitung  $> r$  tabel). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang

disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada tingkat kepercayaan 95% (0,05). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 7 (Lampiran 10), menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel indikator memiliki angka koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, karena itu instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95%.

## 2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Suatu data dikatakan

berdistribusi normal secara kumulatif jika garis data riil mengikuti garis diagonal (Sunnyoto, 2011).

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria nilai *tolerance* harus < 0,1 dan nilai VIF < 10. Adapun perhitungan estimasi nilai *tolerance* atau VIF dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Toleransi	VIF (Faktor kenaikan inflasi)
Keterampilan (X1)	0,779	1,284
Upah (X2)	0,815	1,227
Motivasi (X3)	0,756	1,322
Lingkungan Kerja (X4)	0,758	1,319

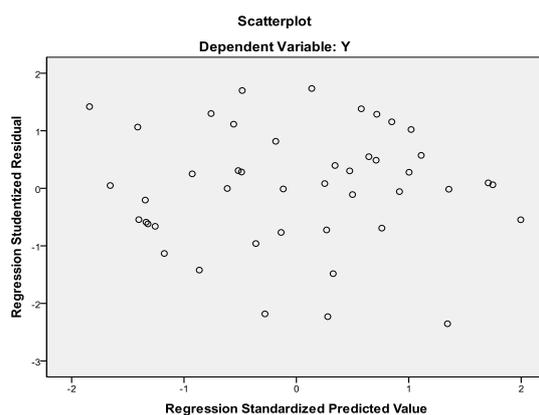
nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel X1 sebesar 0,779, variabel X2 sebesar 0,815, variabel X3 sebesar 0,756 dan variabel X4 sebesar 0,758 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel X1 sebesar 1,284 variabel X2 sebesar 1,227, variabel X3 sebesar 1,322, variabel X4 1,319. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya

gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya(SRESID). Cara menganalisisnya adalah dengan melihat pola dari penyebaran titik-titik, jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik *scatterplot* variabel independen X1, X2, X3 dan X4 tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki penyebaran titik-titik dimana tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari pengamatan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.



#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Koefisien

regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen keterampilan (X1), upah (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dengan analisis regresi ini juga akan dapat dilihat faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan melihat nilai koefisien betanya. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 2.

Variabel Indevenden	Koefisien Regresi	Nilai t Hitung	Nilai Signifikans i
Konstanta	-16,506		
Keterampilan (X1)	0,506	3,167	0,003
Upah (X2)	0,637	3,980	0,004
Motivasi (X3)	0,349	5,339	0,000

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang menyatakan pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -6,506 + 0,506X_1 + 0,637X_2 + 0,349X_3 + 0,518X_4$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Keterampilan

X2 = Upah

X3 = Motivasi

X4 = Lingkungan Kerja

#### 6. Pengujian Regresi Secara Simultan (Uji F)

Jika hasil perhitungan menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau

taraf signifikansi 95%,  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau taraf signifikansi 95%,  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui pengujian secara simultan ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan melihat ( $R^2$ ), derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda yang menunjukkan sumbangan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian secara simultan berdasarkan hasil regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 19,077 dan nilai  $F_{sig}$  sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 95%,  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1$  (Jumlah kelompok data-1) atau  $4 - 1 = 3$ , dan  $df_2$  ( $n-4$ ) atau  $33 - 4 = 29$ , diperoleh hasil  $F_{tabel} 2,934 < F_{hitung} 19,077$ . Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel independen keterampilan ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### 7. Pengujian Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi. Pada tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$

(1,694). Berdasarkan olah data menunjukkan hasil sebagai berikut :

#### a. Variabel Keterampilan ( $X_1$ )

Koefisien regresi diperoleh dengan nilai sebesar 0,506 dan nilai signifikansi pengaruh variabel  $X_1$  (keterampilan) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,167 dan nilai signifikansinya 0,003. Besarnya nilai  $t_{tabel}$  untuk responden sebanyak 33 oarang adalah sebesar 1,694 (lihat lampiran  $t_{tabel}$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Besarnya koefisien regresi 0,506 yang berarti variabel keterampilan ( $X_1$ ) dapat berpengaruh sebesar 0,506 terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### b. Variabel Upah ( $X_2$ )

Signifikansi pengaruh variabel upah ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,980 dengan nilai  $t_{sig} = 0,04$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien ( $X_2$ ) sebesar 0,637 yang berarti variabel upah secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan sebesar 0,637

#### c. Variabel Motivasi ( $X_3$ )

Signifikansi pengaruh variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  5,339,  $> 1,694$  ( $t_{tabel}$ ), dengan nilai  $t_{sig} = 0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,349. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial dapat

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebesar 0,349.

d. Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 4,028 dan t tabel 1,694 dengan nilai tsig = 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari nilai koefisien (X4) sebesar 0,518, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X4 secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Artinya, secara parsial variabel lingkungan kerja (X4) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518

## 8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah keterampilan (X1), upah (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Industri Karet Nusantara. Dari pengujian baik secara simultan maupun parsial menunjukkan :

- a. Secara Simultan dengan menggunakan nilai F hitung pada taraf 0,05 sebesar 19,077 dan nilai Fsig sebesar 0,000. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel independen keterampilan (X1), upah (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. Dari pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel keterampilan (X1)

diperoleh sebesar 3,167 dan nilai t sig sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Untuk variabel upah (X2) diperoleh t hitung sebesar 3,980 dengan nilai t sig = 0,004 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Untuk variabel motivasi (X3) diperoleh nilai t hitung 5,339 dengan nilai t sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan untuk variabel lingkungan kerja (X4) diperoleh nilai t hitung 4,028 dengan nilai t sig = 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat diindikasikan variabel keterampilan (X1), upah (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan dengan pembuktian t hitung variabel keterampilan (X1) sebesar 0,3,167 > 1,694 (t tabel) dan nilai t sig 0,003 < dari  $\alpha = 0,05$ , t hitung, variabel upah (X2) sebesar 3,980 > 1,694 (t tabel) dan nilai t sig 0,004 < dari  $\alpha = 0,05$ , t hitung variabel motivasi (X3) sebesar 5,339 > 1,694 (t tabel) dengan nilai t sig = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Variabel lingkungan kerja (X4) diperoleh nilai t hitung 4,028 dengan nilai tsig = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari nilai tersebut menunjukkan nilai t hitung seluruh variabel lebih besar dari nilai 1,694 (t tabel) dan nilai t sig = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan.

## 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana

kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) adalah antara 1 - 0. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom R kuadrat

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

R	R Kuadrat	Perkiraan standar kesalahan
0,855	0,732	1,76506

Dari tabel 3 diperoleh hasil besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,732 yaitu pengaruh keterampilan ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap perubahan produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis seperti yang tertera pada Tabel 3, mengindikasikan bahwa variabel keterampilan ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dari empat variabel penduga terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel upah yang berpengaruh paling tinggi terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Fenomena

ini dipertegas dengan nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) sebesar 0,732. Angka ini menunjukkan bahwa terjadinya variasi produktivitas kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh keterampilan ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) sebesar 73,2%. Dengan kata lain, bahwa pengaruh langsung secara simultan dari variabel keterampilan ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 73,2%, maka pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 26,8%. Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 73,2% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Karimuddin dan Rahmanta Ginting, Syaifuddin.2011. *Analisis Produktivitas Kerja Petani Tambak Dalam Pembudidayaan Udang Windu (penaeus monodon) di Kota Medan*. Medan: Jurnal Agrica Vol. 4 (2):26-34
- Lubis Zulkarnain, 2009, *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Bandung : Ciptapustaka Media Perintis.
- Lubis Zulkarnain, 2012. *Penggunaan Statistika Dalam Penelitian Sosial*, Medan : Perdana Publishing.
- Puspita, Diah Eka, R.A.Kuswardani, A.Rahman.2011. *Analisis Efektivitas Pengawasan dan*

- Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Penyuluh Lapangan.* Medan: Jurnal Agrica Vol. 4 (2):35-45
- Sinaga, H., Syaifuddin dan Zahari Zen..2012. *Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai.* Medan: Jurnal Agrica Vol. 5 (1):1-7
- Sunyoto Danang, 2011. *Analisa Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta : CAPS
- Sunyoto Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS