

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung)**

Yuliani Maknoliani¹ , Abdul Fidayan²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana

²Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung

E-mail: maknoliani0@gmail.com, fidayan_usbykp@yahoo.com

ABSTRAK

Motivasi serta lingkungan kerja ialah dua aspek penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan terdapatnya motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mencukupi dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan khususnya pada PT DongKwang. Pentingnya motivasi bagi karyawan adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan dan lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam dunia pekerjaan untuk menunjang kenyamanan, lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan juga mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT DongKwang.

Tata cara riset memakai deskriptif serta verifikatif, metode pengumpulan informasi lewat kuesioner. Populasi serta ilustrasi riset sebanyak 71 responden.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang.

Keywords : Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Motivation and work environment are two important factors for achieving company goals, with good work motivation and an adequate work environment can optimize employee productivity in helping to achieve company goals, especially at PT DongKwang. The importance of motivation for employees is as a driver to increase employee productivity in achieving company targets and the work environment is also a factor in the world of work to support comfort, the work environment includes the physical and non-physical environment. This research aims to describe and measure the effect of work motivation, work environment and work productivity of employees of PT DongKwang.

The research method uses descriptive and verification, data collection techniques through questionnaires. The population and sample of the research were 71 respondents.

The results of the research concluded that partially or simultaneously there is a positive and significant influence between work motivation and work environment on the work productivity of PT DongKwang.

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan sumber daya dari tahun ke tahun membuat tingkat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut, sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan, mengembangkan dan mengolah sumber daya dengan baik, seperti material, modal dan mesin agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor pendukung berkembangnya sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja, bakat, dan kreatifitas yang baik dapat menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan adanya motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang memadai dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

PT DongKwang merupakan perusahaan yang bergerak pada produksi *door closer*. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang berlokasi di Jl. Bojong Buah Raya No.11, Cialampeni, Kec. Katapang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40921. Produk PT DongKwang tidak dipasarkan didalam negeri, tetapi dipasarkan keluar negeri (ekspor) seperti Korea, Jepang, Israel, Amerika, dan Belanda.

Berdasarkan data absensi pada bulan Juni sampai September 2020 dari keseluruhan karyawan PT. DongKwang yang berjumlah 71 karyawan, penulis mengambil 30 karyawan untuk dijadikan sampel absensi, dan hasilnya menunjukkan bahwa tingkat absensi keterlambatan dan kehadiran karyawan PT DongKwang yang semakin tinggi tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 absensi karyawan berikut ini :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT DongKwang Juni - September 2020

Absensi					
Bulan	Keterlambatan	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah
Juni	5	3	2	1	11
Juli	5	5	2	2	14
Agustus	10	6	4	2	22
September	15	8	5	2	30

Sumber : Data absensi PT DongKwang (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam 4 bulan terakhir tingkat keterlambatan dan kemangkirannya karyawan PT DongKwang terus meningkat. Dilihat dari bulan Juni yang hanya 11 karyawan pada tingkat keterlambatan dan kemangkiran menjadi 30 karyawan pada bulan September. Setelah dilakukan observasi dan prasurey terhadap karyawan PT DongKwang diketahui bahwa, meningkatnya jumlah keterlambatan dan kemangkiran karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sering bermasalah hingga menurunnya produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai produktivitas kerja karyawan PT DongKwang dilihat dari pengaruh motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan. Objek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT DongKwang sebanyak 71 orang. Adapun definisi objek penelitian menurut Menurut Sugiyono (2016:19) adalah sebagai berikut :

“Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif, valid, dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel tertentu)”.

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* adalah (X) motivasi dan lingkungan kerja dan variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah produktivitas kerja karyawan PT DongKwang.

Desain Penelitian

Tabel 1.2
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.DongKwang Kab.Bandung
2	Tipe Penelitian	Sebab-akibat, variabel penyebab adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel akibat adalah Produktivitas Karyawan.
3	Unit Analisis	Karyawan PT.DongKwang Kab.Bandung
4	Cangkupan Waktu	Bulan Juni hingga September tahun 2020

Sumber : Data Diolah

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi, teknik pengambilan sampel pada umumnya digunakan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa :

“Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan deskriptif, Menurut Sugiyono (2018:35) metode deskriptif :

“Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variable bebas) tanpa membuat perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan dengan variable lain”

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian pendekatan verifikatif Menurut Sugiyono (2018:92) penelitian verifikatif adalah:

Operasional Variabel Penelitian

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2017:58) adalah

“Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun dalam penelitian ini terdapat dua elemen variabel pokok, yaitu:

1. Variabel bebas ataupun Independen(Variabel X)

Bagi Sugiyono(2017: 39) variabel independen kerap diucap selaku variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia kerap diucap selaku variabel leluasa. Variabel leluasa merupakan ialah variabel yang pengaruhi ataupun yang jadi karena perubahannya ataupun munculnya variabel dependen(terikat). Dalam riset ini yang jadi variabel leluasa adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

a. Motivasi (X1)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, energi penggerak ataupun kekuatan yang menimbulkan sesuatu aksi ataupun perbuatan.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja ialah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas semacam temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat- perlengkapan perlengkapan kerja.

2. Variabel Terikat ataupun Dependen (Variabel Y)

Bagi Sugiyono(2017: 39) variabel dependen sering diucap sebagai output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering diucap sebagai variabel terikat. Variabel terikat yakni variabel yang dipengaruhi maupun yang jadi akibat, karena adanya variabel leluasa. Dalam riset ini yang jadi variabel terikat merupakan produktivitas karyawan(Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Dalam sesuatu riset, populasi yang diseleksi memiliki ikatan yang erat dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.DongKwang sebanyak 71 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, serta periset tidak bisa jadi menekuni seluruh yang terdapat pada populasi, misalnya sebab keterbatasan dana, tenaga serta waktu, hingga periset bisa memakai ilustrasi yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2017:81). Sampel dari penelitian ini adalah 71 karyawan PT DongKwang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Mengingat dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:124) “*Sampling* jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi”.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Teknik ini diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi dalam riset ini merupakan selaku berikut:

a. Wawancara

Tata cara ini digunakan buat mendapatkan informasi menimpa internal industri yang meliputi informasi yang di idamkan oleh periset secara langsung dengan responden yang hendak digunakan selaku informasi primer.

b. Kuesioner

Kuesioner ialah tata cara pengumpulan informasi secara langsung yang dicoba dengan mengajukan catatan persoalan kepada responden. Pembuatan kuesioner ini bersumber pada pada bermacam ciri yang telah dikemukakan sebelumnya.

Adapun sumber data penelitian menurut Sugiyono (2017:137) terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Sumber Primer

Sumber informasi yang langsung membagikan informasi kepada pengumpul informasi. Informasi primer yang terdapat dalam riset ini antara lain wawancara, observasi, serta hasil penyebaran kuesioner pada ilustrasi yang sudah ditetapkan.

b. Sumber Sekunder

Sumber informasi yang tidak langsung membagikan informasi kepada pengumpul informasi, misalnya melalui orang lain ataupun melalui dokumen. Informasi sekunder dalam riset ini diperoleh dari bermacam literatur, buku- buku serta catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang lagi diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

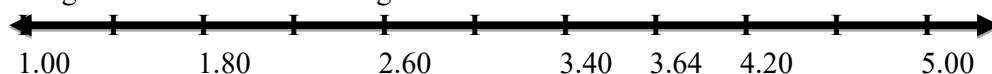
No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata - rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan merupakan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat.	31	40	0	0	0	315	4.44	Sangat Tinggi
		Persentase							
		44%	56%	0%	0%	0%			
2	Setiap karyawan PT.DongKwang mendapatkan jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan	10	61	0	0	0	294	4.14	Tinggi
		Persentase							
		14%	86%	0%	0%	0%			
3	Karyawan PT.DongKwang dapat berinteraksi dengan baik, antar karyawan	0	24	29	18	0	219	3.08	Kurang
		Persentase							
		0%	34%	41%	25%	0%			

	ataupun antar divisi								
4	Setiap karyawan di PT.DongKwang saling menghormati dan menghargai.	0	40	23	8	0	245	3.45	Tinggi
		Persentase							
		0%	56%	33%	11%	0%			
5	Setiap karyawan PT.DongKwang diberi kebebasan menunjukkan potensi dan kemampuan agar tercapainya produktivitas kerja yang baik.	0	26	24	21	0	218	3.07	Kurang
		Persentase							
		0%	36%	34%	30%	0%			
Jumlah							1291	3.64	Tinggi

Sumber: Data diolah

Tabel 4.5 adalah hasil tanggapan responden untuk 5 pernyataan mengenai variabel motivasi dan hasilnya untuk pernyataan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan merupakan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi diantara pernyataan variabel motivasi lain yaitu 315 dengan rata – rata 4.44 dan berada pada kategori sangat tinggi, dengan rincian 31 karyawan memilih sangat setuju dan 40 karyawan memilih setuju. Sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah untuk variabel motivasi yaitu 218 dengan rata – rata 3.07 dan berada pada kategori kurang dengan pernyataan setiap karyawan PT DongKwang diberi kebebasan menunjukkan potensi dan kemampuan agar tercapainya produktivitas kerja yang baik. Dari keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel motivasi didapatkan angka rata – rata 3.64 yang artinya karyawan PT DongKwang memiliki motivasi tinggi.

Hasil tanggapan responden untuk 5 pernyataan mengenai variabel motivasi diatas jika dibuatkan garis kontinum maka sebagai berikut :



Gambar 4.1

Garis Kontinum Variabel Motivasi

Berdasarkan Gambar 4.1 garis kontinum untuk variabel motivasi berada pada titik 3.64 yang berarti tingkat motivasi karyawan PT DongKwang tinggi.

Tabel 1.4

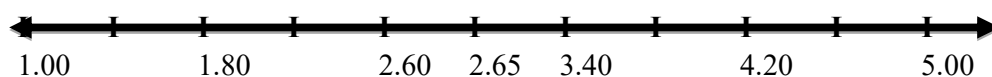
Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata - rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Lampu penerangan di PT.DongKwang sudah baik	12	53	6	0	0	290	4.08	Baik
		Persentase							
		17%	75%	8%	0%	0%			
2	Jendela dan ventilasi udara di	0	15	22	34	0	194	2.73	Buruk
		Persentase							

	PT.Dongkwang sudah memadai	0%	21%	31%	48%	0%			
3	Pemilihan dan tata warna cat dinding sudah baik karena tidak membuat ruangan terasa panas	0	17	11	43	0	187	2.63	Buruk
		Persentase							
		0%	24%	15%	61%	0%			
4	Penataan dekorasi yang baik di PT.DongKwang akan menunjang karyawan saat bekerja	0	11	12	48	0	176	2.48	Buruk
		Persentase							
		0%	15%	17%	68%	0%			
5	Adanya bunyi musik dapat membuat karyawan rileks dalam bekerja	0	4	4	63	0	154	2.17	Buruk
		Persentase							
		0%	5%	5%	90%	0%			
6	Bunyi mesin di PT.Dongkwang tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	0	7	23	41	0	179	2.52	Buruk
		Persentase							
		0%	10%	32%	58%	0%			
7	Suhu ruang di PT.DongKwang sudah baik karena adanya pendingin ruangan	0	2	6	63	0	152	2.14	Buruk
		Persentase							
		0%	3%	8%	89%	0%			
8	Kelembaban udara di PT.DongKwang sudah baik karena cukupnya ventilasi udara dan pendingin ruangan	0	12	5	54	0	171	2.41	Buruk
		Persentase							
		0%	17%	7%	76%	0%			
Jumlah							1503	2.65	Kurang

Sumber: Data diolah

Tabel 4.6 adalah hasil tanggapan responden untuk 8 pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dan hasilnya untuk pernyataan lampu penerangan di PT DongKwang sudah baik, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi diantara pernyataan variabel lingkungan kerja lain yaitu 290 dengan rata – rata 4.08 yang berada pada kategori baik, dengan rincian 12 karyawan memilih sangat setuju, 53 karyawan memilih setuju, dan 6 karyawan memilih netral. Sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah untuk variabel lingkungan kerja yaitu 152 dengan rata – rata 2.14 yang berada pada kategori buruk dengan pernyataan suhu ruang di PT DongKwang sudah baik karena adanya pendingin ruangan. Dari keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja didapatkan angka rata – rata 2.65 yang artinya lingkungan kerja PT DongKwang menurut karyawan masih kurang. Hasil tanggapan responden untuk 8 pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja diatas jika dibuatkan garis kontinum maka sebagai berikut :



Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar 4.2 garis kontinum untuk variabel lingkungan kerja berada pada titik 2.65 yang berarti lingkungan kerja PT DongKwang menurut karyawan masih kurang.

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Karyawan

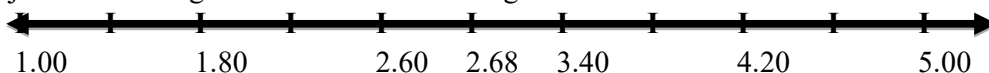
No	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata - rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS			
1	Peraturan yang dibuat perusahaan PT.DongKwang dapat ditaati oleh karyawan karena tidak menghambat dalam bekerja	10	50	8	3	0	280	3.94	Baik
		Persentase							
		15%	70%	11%	4%	0%			
2	Perusahaan memberikan upah yang pantas kepada karyawan yang kerja lembur sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan	0	13	42	16	0	210	2.96	Kurang
		Persentase							
		0%	18%	59%	23%	0%			
3	Perusahaan sering memberikan apresiasi kepada karyawan atas keterampilan dan keberhasilannya dalam mencapai target perusahaan	2	7	62	0	0	224	3.15	Kurang
		Persentase							
		3%	10%	87%	0%	0%			
4	Keberhasilan karyawan dalam mencapai target perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan	0	29	39	3	0	239	3.37	Kurang
		Persentase							
		0%	41%	55%	4%	0%			
Jumlah							953	2.68	Kurang

Sumber: Data diolah

Tabel 1.4 adalah hasil tanggapan responden untuk 4 pernyataan mengenai variabel produktivitas karyawan dan hasilnya untuk pernyataan peraturan yang dibuat perusahaan PT DongKwang dapat ditaati oleh karyawan karena tidak menghambat dalam bekerja, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi diantara pernyataan variabel produktivitas karyawan lain yaitu 280 dengan rata – rata 3.94 yang berada pada kategori baik, dengan rincian 10 karyawan memilih sangat setuju, 50 karyawan memilih setuju, 8 karyawan

memilih netral, dan 3 karyawan memilih tidak setuju. Sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah untuk variabel produktivitas karyawan yaitu 210 dengan rata – rata 2.96 yang terdapat pada kategori kurang dengan pernyataan perusahaan memberikan upah yang sepiantasnya kepada karyawan yang kerja lembur sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Dari keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel produktivitas karyawan didapatkan angka rata – rata 2.68 yang artinya produktivitas karyawan PT DongKwang masih kurang.

Hasil tanggapan responden untuk 4 pernyataan mengenai variabel produktivitas karyawan diatas jika dibuatkan garis kontinum maka sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.3 garis kontinum untuk variabel lingkungan kerja berada pada titik 2.68 yang berarti produktivitas karyawan PT DongKwang masih kurang.

Uji Validitas

Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian validitas masing - masing variabel dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas Motivasi

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.328	0.230	Valid
2	0.461	0.230	Valid
3	0.486	0.230	Valid
4	0.324	0.230	Valid
5	0.378	0.230	Valid

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 71 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka di peroleh r tabel sebesar 0.230. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner untuk variabel motivasi adalah valid.

Tabel 1.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.434	0.230	Valid
2	0.331	0.230	Valid
3	0.381	0.230	Valid
4	0.418	0.230	Valid

5	0.378	0.230	Valid
6	0.367	0.230	Valid
7	0.475	0.230	Valid
8	0.468	0.230	Valid

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 71 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka di peroleh r tabel sebesar 0.230. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner untuk variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 1.7
Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.487	0.230	Valid
2	0.436	0.230	Valid
3	0.471	0.230	Valid
4	0.441	0.230	Valid

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas untuk variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 71 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka di peroleh r tabel sebesar 0.230. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner untuk variabel produktivitas karyawan adalah valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, dan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumnet (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau *reliable* hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dari subjek memang belum berubah.

Tabel 1.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Hasil
Motivasi (X_1)	0.758	0.60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	0.756	0.60	<i>Reliable</i>
Produktivitas Karyawan (Y)	0.757	0.60	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel hasil uji reliabilitas tersebut dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α), menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel tersebut adalah *reliable*.

Tabel 1.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		71
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7,28905902
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,188
	<i>Positive</i>	,074
	<i>Negative</i>	-,188
<i>Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,759

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,759 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogoriv – Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 1.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	,291	1,316		,221	,836
	Motivasi	,019	,044	,123	,431	,556
	Lingkungan Kerja	,045	,037	,333	1,216	,330

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas atau data sudah bersifat homogen.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1.11
Koefisien Korelasi

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	,866 ^a	,833	,167

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel produktivitas karyawan memiliki nilai korelasi 0,866 yang terdapat pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 1.12
Hasil Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Motivasi	,478 ^a	,455	,88
Lingkungan Kerja	,388 ^a	,378	,77

Berdasarkan Tabel 4.22 bahwa nilai R^2 untuk variabel motivasi sebesar 0,455 atau sebesar 45,5%, sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,378 atau sebesar 37,8%, dan jika dijumlahkan nilai R^2 untuk variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,833 atau sebesar 83,3% artinya motivasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 83,3%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,171	2,693		,806	,000
	Motivasi	1,418	,289	,416	4,906	,000
	Lingkungan Kerja	2,626	,375	,680	7,002	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 1,418 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,626. Koefisien regresi motivasi bernilai positif artinya pada saat jumlah motivasi naik maka nilai produktivitas karyawan juga akan mengalami kenaikan. Begitupun pada saat jumlah motivasi turun maka nilai produktivitas karyawan juga akan turun. Kenaikan jumlah motivasi sebesar 1% akan meningkatkan nilai produktivitas karyawan sebesar 1,418 dan sebaliknya, penurunan jumlah motivasi sebesar 1% akan menurunkan nilai produktivitas karyawan sebesar 1,418.

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif memiliki arti yang sama dengan koefisien regresi motivasi. Pada saat angka lingkungan kerja naik maka nilai produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan. Begitupun pada saat angka lingkungan kerja turun maka nilai produktivitas karyawan juga menurun. Kenaikan angka lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan nilai produktivitas karyawan 2,626 dan sebaliknya, penurunan angka lingkungan kerja sebesar 1% akan menurunkan nilai produktivitas karyawan 2,626.

Tabel 1.13
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,171	2,693		,806	,000		
	Motivasi	1,418	,289	,416	4,906	,000	,483	4,489
	Lingkungan Kerja	2,626	,375	,680	7,002	,000	,483	4,489

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

Beralaskan hasil uji hipotesis parsial (uji t) diatas bisa dilihat bahwa nilai variabel motivasi 4,906 > 1,994 yang artinya variabel motivasi berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan, sedangkan nilai variabel lingkungan kerja 7,002 > 1,994 yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA), dan berikut hasilnya.

Tabel 1.14
Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19343,881	2	9671,940	331,916	,005 ^b
	Residual	1398,707	68	29,140		
	Total	20742,588	70			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji f) diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja 0,005 < 0,05 yang artinya variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai variabel motivasi hasilnya pernyataan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan merupakan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi, sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah yaitu pernyataan setiap karyawan PT DongKwang diberi kebebasan menunjukkan potensi dan kemampuan agar tercapainya produktivitas kerja yang baik. Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja hasilnya untuk

pernyataan lampu penerangan di PT DongKwang sudah baik, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi, sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah untuk variabel lingkungan kerja yaitu pernyataan suhu ruang di PT DongKwang sudah baik karena adanya pendingin ruangan.

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas karyawan hasilnya untuk pernyataan peraturan yang dibuat perusahaan PT DongKwang dapat ditaati oleh karyawan karena tidak menghambat dalam bekerja, merupakan pernyataan dengan skor tertinggi, sedangkan untuk pernyataan dengan skor terendah untuk variabel produktivitas karyawan yaitu pernyataan perusahaan memberikan upah yang pantas kepada karyawan yang kerja lembur sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

2. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada produktivitas karyawan PT DongKwang dengan angka $4,906 > 1,994$ yang artinya variabel motivasi berpengaruh pada variabel produktivitas.
3. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan PT DongKwang dengan angka $7,002 > 1,994$ yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan.
4. Beralaskan hasil regresi linier berganda bisa diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 1,418 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,626. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,833, dan hasil uji hipotesis simultan didapat nilai signifikansi variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja $0,005 < 0,05$ yang artinya variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. PT DongKwang dapat memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengeksplor potensi dan kemampuan agar tercapainya produktivitas kerja yang baik, menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk menopang kegiatan operasional yang dilakukan karyawan, dan dapat memberikan upah yang sesuai untuk karyawan.
2. PT DongKwang harus lebih terbuka pada karyawan mengenai kebebasan untuk para karyawan menunjukkan potensi yang dapat memberikan masukan positif untuk kemajuan PT DongKwang, karena dengan memberikan kebebasan para karyawan akan menunjukkan potensi dan lebih termotivasi untuk produktivitas yang lebih maksimal.
3. Lingkungan kerja PT DongKwang harus lebih diperhatikan, terutama yang menjadi karyawan tidak nyaman, salah satunya memberikan fasilitas pendingin ruangan terutama pada ruangan yang memiliki intensitas panas berlebih guna menunjang produktivitas kerja para karyawan PT DongKwang.
4. Selain dengan faktor motivasi yang dimiliki karyawan dan fasilitas yang diberikan oleh PT DongKwang dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan, PT DongKwang dapat membuat kebijakan dan keputusan untuk para karyawan yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. 3.
- Ghozali (2016). Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>.
- Kurniawan, B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. .
- Mulyatan, E. L. dan A. P. N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat*.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA*.
- Septiawan, B., & Endah Masrunik. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *International Journal of Physiology*.
- Supriyanto, H. (2018). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*.
- Susanti, S., & Wasnury, R. (2014). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suwodo, Diah Indriani dan Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Suwatno, Donni Juni Priansa.(2016).*MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.