

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

(STUDI PADA KARYAWAN HERCULES SPORT MALANG)

**Hikmatul Hakimah, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto**

*Jurusan Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang.*

*Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia.*

*LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia*

*E-mail : [Hikmatulhakimah2@gmail.com](mailto:Hikmatulhakimah2@gmail.com)*

## **ABSTRAK**

*Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas merupakan rasio antara keluaran dan masukan. Pengukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya produktivitas karyawan yang baik maka tidak diragukan lagi perusahaan akan memperoleh keuntungan yang baik pula. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 23. Dalam penelitian jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan.*

*Dari hasil penelitian, menunjukkan variabel lingkungan kerja  $-0,442 < 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,661 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas dan tidak signifikan. Sedangkan variabel motivasi  $-3,725 > 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  menunjukkan motivasi mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel  $7,499 > 3,25$  dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05 (0,002)$ . Serta variabel dominan dalam mempengaruhi produktivitas yaitu variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan.*

Kata kunci : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Produktivitas Karyawan (Y).

## **ABSTRACT**

*Productivity is a measure of how well resources are organized and utilized to achieve desired results. Productivity is the ratio between output and input. Measuring the success of employees in carrying out work activities that exist within the company. With the existence of good employee productivity then no doubt the company will get a good profit as well. This research is intended to know the effect of work environment and motivation to the productivity of employees. The analytical technique used is Multiple Linear Regression using SPSS 23. In the study the number of samples of 40 employees.*

*From the result of the research, show the working environment variables  $-0,442 < 2,026$  with significant value  $0,661 > 0,05$  indicate that work environment variable does not affect productivity and insignificant. While the motivation variable  $-3,725 > 2,026$  with significant value  $0,001 < 0,05$  shows the motivation to negatively and significantly affect the employee productivity. And work environment and motivation have significant effect on productivity with Fcount value greater than Ftabel  $7,499 > 3,25$  and with significant value less than  $0,05 (0,002)$ . And the dominant variable in affecting productivity is the variable of motivation to employee productivity.*

Keywords: Working Environment (X1), Motivation (X2), Employee Productivity (Y).

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Krisis nilai tukar rupiah terhadap dollar AS dan krisis moneter dari tahun 1997 sampai 1998 berdampak pada perekonomian Indonesia. Saat itu hanya sektor UMKM yang mampu bertahan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan perkembangan UMKM tidak mengalami penurunan, bahkan mampu menyerap 85 juta hingga 107 juta tenaga kerja sampai tahun 2012. Fenomena ini menyadarkan banyak pihak bahwa UMKM merupakan usaha yang produktif untuk dikembangkan agar mendukung perkembangan ekonomi Indonesia. Pengertian UMKM Undang-Undang No.20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang UMKM yang berbunyi “Usaha Mikro adalah usaha produktif milik perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini”.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Upaya untuk memajukan sektor UMKM akan dapat menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja, dan tentu saja dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja yang terlibat didalamnya sehingga bisa mengurangi angka pengangguran. Akhirnya digunakan untuk pengentasan kemiskinan, sesuai dengan program pengentasan kemiskinan oleh presiden Joko Widodo tanggal 25 juli 2017. Hercules *Sport* merupakan salah satu peranan UMKM dibidang *home* industri yang bergerak diproduksi alat-alat olahraga yang bermacam-macam yaitu: Dumbel, Bet Pimpong, Bola Takrow, Tolak Peluru, Cakram, Pemberat Kaki, Balera dan *Skipping* yang setiap bulannya bisa menghasilkan 60 ton pada produksinya. Berdasarkan hasil pra survei tingkat persaingan yang ada Hercules *Sport* memiliki pesaing bermerk *Sport* yang berlokasi di Mergan, kota Malang. Untuk merk *Sport* sendiri produk yang di tawarkan lebih sedikit dari Hercules *Sport*. Salah satu contoh pada produk dumbel Hercules *Sport* menawarkan pilihan 1 sampai 10 kg sedangkan pada *Sport* hanya menawarkan 1 sampai 6 kg saja.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran penting sebagai tenaga penggerak terhadap kelangsungan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat

kerja tersebut. Namun dari hasil survei pengadaan lingkungan kerja yang ada pada Hercules *sport* sendiri masih belum bisa dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik dikarenakan penerangan yang terbatas dengan terpasangnya 2 buah lampu dengan daya masing-masing 30 watt, tidak adanya jendela hanya ada 10 ventilasi yang terpasang, dan tempat yang tidak terjaga kenyamanannya seperti warna dinding dan lantai yang kotor.

Motivasi juga merupakan hal yang harus untuk diperhatikan oleh pihak manajemen usaha apabila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang bagus terhadap pencapaian usaha. Karena dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki operasional yang baik apabila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan. Namun dalam hasil wawancara pengadaan yang di berikan oleh Hercules *sport* masih kurang memenuhi kesejahteraan karyawannya, dikarenakan Hercules *sport* hanya memberikan motivasi berupa insentif sebanyak Rp. 250.000 untuk karyawan dengan target 5ton pada produksi alat olahraga.

Menciptakan produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini mau tidak mau mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap loyalitas karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerja tersebut. Hercules *sport* pada tahun 2017 lalu sempat mengalami penurunan produktivitas pada bulan maret sampai bulan mei dengan jumlah produksi sebesar 48-51 ton pada bulan tersebut, terhambatnya produktivitas dikarenakan tingkat kehadiran karyawan yang tidak menentu, bahan baku yang datang terlambat, pencampuran bahan yang kurang tepat.

Menurut Afandi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, jendela diruang kerja, kebersihan tempat kerja, dan sebagainya. Menurut Juliansyah motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Sedangkan

motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Idris produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi. Melalui pendekatan produktivitas suatu organisasi akan timbul dan berkembang sehingga dapat bersaing dengan baik serta dapat memberikan kontribusi sosial yang layak kepada masyarakat.

Fadilah dkk menciptakan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan. Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi beberapa faktor, beberapa literature menyebutkan diantaranya adalah motivasi. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Rasa nyaman akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu mengurangi tingkat stress dan mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan selalu terjaga.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan tersebut maka, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Hercules Sport Malang)”**.

#### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan?
2. Variabel manakah yang dominan terhadap produktivitas karyawan?

#### **Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara

parsial dan simultan pada produktivitas karyawan.

2. Untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap produktivitas karyawan.

#### **Kegunaan Penelitian.**

##### **Kegunaan Teoritis.**

Memberikan kontribusi bagi perkembangan sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan serta tambahan *alternative* untuk penelitian sejenis selanjutnya.

##### **Kegunaan Praktis.**

- a. Bagi pihak industri, penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang diberikan berkaitan dengan produktivitas karyawan.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan akan memperluas pengetahuan untuk mengimplementasikan teori mengenai lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas karyawan.
- c. Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu.**

Pangestika (2016) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan. Teknik dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Uji F statistik menyatakan bahwa semua variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan dari variasi variabel independen tersebut terhadap produktivitas (Y) sebesar 60.4%, sedangkan sebanyak 39.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pengertian Lingkungan Kerja.**

Menurut Afandi Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja

yang maksimal.. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Afandi motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan keinginan seseorang atau individu yang terinspirasi atau terdorong untuk melakukan aktivitas sehingga mendapat hasil yang baik. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dari bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **Pengetian Produktivitas**

Menurut Afandi setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukuran keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

### **Hubungan Antar Variabel.**

#### **Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas**

Menurut Afandi Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu yang dipergunakan secara efektif dan berdampak baik bagi produktivitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mau untuk melakukan.

#### **Hubungan Motivasi terhadap produktivitas kerja.**

Siswanto telah disinggung bahwa motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapainya dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja berubah karena perubahan yang dialami oleh perorang (pribadi). Jalannya perubahan tersebut dapat cepat atau lambat bergantung kepada sifat individu yang bersangkutan. Hubungan motivasi dan produktivitas pada tingkat perusahaan

nampaknya amat bergantung kepada motivasi unsur manajemen dalam segala hal tingkatan hierarki perusahaan yang berperan didalamnya.

### **Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan**

Menurut Munir Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari: pencahayaan, udara, dan *layout* tempat mempunyai peran penting terhadap produktivitas pekerja. Contoh pada faktor pencahayaan, jika pencahayaan ditingkatkan, maka *output* yang akan dihasilkan pekerja akan meningkat namun apabila pencahayaan diturunkan maka *output* yang dihasilkan pun akan menurun dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan maupun aktivitas perusahaan. Berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yang memadai tersebut motivasi dalam pelaksanaan kegiatan juga akan semakin meningkat. Faktor sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang besar. Oleh karena itu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam menjalankan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian.**

Menurut Sugiyono penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono menyatakan pengertian variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

### **Variabel bebas (Independen).**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: X1: Lingkungan Kerja. X2: Motivasi.

### **Variabel terikat (Dependen).**

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa pengertian variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

## Populasi dan Sampel Penelitian

### Populasi

Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam Hercules *Sport* sendiri terdiri dari 40 orang karyawan

### Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling sensus. Sugiyono tehnik sampel sensus adalah tehnik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan kepada seluruh bagian yang ada pada industri Hercules *Sport* yang berjumlah 40 karyawan.

### Teknik Analisis Data

Data digunakan untuk menunjang penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
2. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
3. Observasi, menurut Nasution (1988) dalam Sugiyono menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

### Teknis Analisis Data

#### Uji Reliabilitas

Menurut Nazir reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner reliabel sehingga dapat mengukur dan hasil yang diterima mampu menjawab sesuatu yang berkaitan dengan penelitian.

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaan mampu menjawab semua hal yang berkaitan dengan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Menurut Santoso tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengetahui atau mendekati distribusi normal.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siswanto model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (dependen) atau lebih dengan 1 variabel terikat (independen). Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena data-data yang ada dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Analisis ini digunakan untuk membuktikan sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji t).

Menurut Zulfikar pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

##### Uji Simultan (Uji F).

Menurut Asnawi dan Wijaya uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah *slope* (koefisien parameter) secara simultan berbeda atau sama dengan nol. Jadi, uji ini dilakukan untuk melihat secara persamaan

#### Koefisien Determinasi

Menurut Siagian dan Sugiartomendefinisikan bahwa nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien

determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan satu, berarti garis regresi yang terbentuk cocok secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh. Dalam hal nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X. Dengan demikian, bila nilai X diketahui, nilai Y dapat diramalkan secara sempurna.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel. Dari hasil output didapat nilai alpha 0,61 > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa untuk instrument lingkungan kerja (X1) reliabel. Dari hasil output didapat nilai alpha 0,602 > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa untuk instrument motivasi (X2) reliabel. Dari hasil output didapat nilai alpha 0,625, maka dapat disimpulkan bahwa untuk instrument produktivitas (Y) reliabel

### Uji Validitas

Pada Uji Validitas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel lingkungan kerja nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2) dan Prodduktivitas (Y) adalah valid.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20.950	2.608		8.032	.000
Lingkungan kerja	-.036	.081	-.062	-.442	.661
Motivasi	-.315	.085	-.523	-3.725	.001

Motivasi	-.315	.085	-.523	3.725	.001
----------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan  
 a = 20,950 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari produktivitas karyawan, jika variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi sama dengan nol, maka produktivitas karyawan sebesar 20.950.  
 X2 = -.315 merupakan besarnya kontribusi variabel *return of asset* yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika pengurangan variabel *return of asset* sebesar satu-satuan maka akan mengurangi variabel produktivitas karyawan sebesar -.315 satuan atau sebaliknya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel lingkungan kerja = -.0442 sedangkan nilai ttabel = 2,026 karena memiliki nilai signifikan 0,661 > 0,05 menunjukkan bahwa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20.950	2.608		8.032	.000
Lingkungan kerja	-.036	.081	-.062	-.442	.661
Motivasi	-.315	.085	-.523	-3.725	.001

variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas dan tidak signifikan. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel motivasi = -3.725 sedangkan nilai ttabel 2,026 karena memiliki nilai signifikan .001 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi produktivitas secara negatif dan signifikan.

### Uji Simultan f

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	19.931	2	9.966	7.499	.002 <sup>b</sup>
Residual	49.169	37	1.329		
Total	69.100	39			

a. Dependent Variable:

Produktivitas\_Karyawan

b. Predictors: (Constant),

Lingkungan\_kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) dengan menggunakan  $Df_1 = 2$  dan  $Df_2 = 37$  diperoleh Ftabel sebesar 3,25 sedangkan Fhitung diperoleh sebesar 7,499 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan untuk tingkat signifikan  $< 0,00$  (0,002) . Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen Hal tersebut dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,288 mendekati 1, dapat diartikan bahwa produktivitas dipengaruhi hanya 28,8% oleh lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya sekitar 71,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa thitung pada variabel lingkungan kerja =  $-0,442$  sedangkan nilai ttabel 2,026 karena memiliki nilai signifikan  $0,661 > 0,05$  dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa thitung pada variabel motivasi  $-3.725$  sedangkan nilai ttabel 2,026

yang artinya thitung  $<$  ttabel dengan taraf signifikan 0,002  $<$  0,005 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis sebelumnya bahwa diketahui ftabel sebesar 3,25 sedangkan fhitung diperoleh sebesar 7,499 sehingga perhitungan tersebut dapat diketahui fhitung  $>$  ftabel ( $7,499 > 3,25$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan untuk signifikansi  $<$  0,05 (0,02). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis pertama yaitu variabel lingkungan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. hasil analisis pengujian hipotesis kedua yaitu variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. hasil analisis pengujian hipotesis ketiga yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dan variabel dominan dalam mempengaruhi produktivitas adalah motivasi.

### Saran

- Bagi pihak home industri peneliti menyarankan untuk terus berusaha lebih meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman seperti halnya menambah daya penerangan, memberikan jendela untuk sirkulasi udara, memperindah warna dinding agar timbul semangat dalam aktivitas kerja dan menata ulang dekorasi ruangan juga memberi alat pengatur suhu udara agar lingkungan disekitar karyawan menjadi kondusif dan dapat meningkatkan produktivitas.
- Bagi pihak home industri peneliti menyarankan untuk terus berusaha lebih meningkatkan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam memberikan motivasi atau dorongan terhadap bawahan terkait dengan pemberian tingkat pendapatan agar tidak menimbulkan hal yang bertolak

belakang dengan persepsi karyawan dengan kestabilan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi.2016. *Concept & Indicator*.Yogyakarta : CV Budi Utama. Hal. 50
- Afandi Pandi.2016. *Concept & Indicator*.Yogyakarta : CV Budi Utama. Hal. 12
- Afandi Pandi.2016. *Concept & Indicator*.Yogyakarta : CV Budi Utama. Hal. 74
- Afandi Pandi.2016. *Concept & Indicator*.Yogyakarta : CV Budi Utama. Hal. 51
- Siswanto Bedjo. 1987. *Manajemen tenaga kerja*. Bandung penerbit sinar baru. Halaman 252.
- Badri Munir Sukoco. 2007. *Manajemen administrasi perkantoran modern*. PT. Gelora Aksara Pratama. Hal 06.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta. Hal. 126
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta. Hal. 130
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Hal 90
- Sugiyono.(2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Hal. 96
- Sugiyono. (2014.) *Metode penelitian* : Alfabeta. Hal 226
- Nazir Muhammad, Ph.D (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta timur : Ghalia Indonesia. Hal. 161
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. bandung: alfa beta. Hal 172
- Santoso Singgih.(2010). *Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo. Hal. 43-44
- Santoso Victaranus.(2010). *Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo. Hal. 43-44
- Zulfikar. (2016). *Pengantar pasar modal dengan pendekatan statistika*. Yogyakarta. CV Budi Utama. Hal 228
- Kelana Asnawi Said dan Chandra Wijaya. (2005). *Riset keuangan dan pengujian-pengujian empiris*. Pt Gramedia Pustaka Utama. Hal. 261.
- Dergibson Siagian dan Sugiarto. (2000). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pt Gramedia Pustaka Utama. Hal 259