

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA & MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HYANGDO TAMA INDONESIA

Karnawi Kamar

Dosen Tetap STIE Insan Pembangunan

Email : karnawistmik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hyangdo Tama Indonesia. Penelitian dilakukan di PT Hyangdo Tama Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data primer didapat dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT Hyangdo Tama Indonesia, dengan jumlah sampel 72 orang responden. Adapun varian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi dan uji hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hyangdo Tama Indonesia. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 23,335 > F_{tabel} 3,13$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) secara positif dan signifikan, Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,780 atau 78,0% yang berarti variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi, sisanya 22% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi dan Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan di dunia usaha semakin tinggi, sehingga untuk dapat berkembang dan bersaing dalam kondisi tersebut suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola, modal, material dan mesin, untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan) sebagai alat- alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan.

Menurut Sudarmayanti (2015:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja dalam metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Alex S Natismito (2017:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Adapun Schultz & Schulz (2016:142) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sifat pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan fisiologi karena hal-hal yang dialami dalam

pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencangkup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut jalan dengan naik turunnya produktivitas karyawan perusahaan itu sendiri hal ini menandakan ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat bekerja.

Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorong-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dirinya membuat sesuatu. Melayu Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2015:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sedangkan Ghiselli dan Brown (2014:103) mengemukakan motivasi yaitu kompleks dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai suatu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama yang dipengaruhi individu itu sendiri, adapun beberapa motivasi yang tidak didasari individu itu sendiri.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari

ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Banyak perusahaan yang tidak mampu mencapai visi dan misi dengan baik serta kualitas yang rendah dalam menghasilkan barang dan jasa. Semuanya bersumber dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia kurang dimanfaatkan dengan baik guna untuk mencapai tujuan. Sebaliknya ada banyak perusahaan besar maupun kecil yang berhasil mencapai produktivitas yang dicapai.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan sangat menekankan kinerja karyawan. Akan tetapi sering terjadi hambatan atau masalah yang diantaranya lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta ditambah dengan peralatan kerja yang terbatas, lingkungan yang tidak kondusif dan banyak karyawan yang merasa tidak nyaman di dalam pekerjaan yang mereka kerjakan serta tidak ada visi untuk mengontrol pilihan karirnya ditambah orang-orang yang bertanggung jawab tampak tidak peduli dengan keadaan yang terjadi.

PT. Hyangdo Tama Indonesia JL. Telaga Mas 1 No.6. Talaga Kec. Cikupa Kab. Tangerang Banten. Dalam hal ini perusahaan mengalami beberapa kendala yang menyebabkan rendahnya produktivitas, hal tersebut difactori oleh permasalahan seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, peralatan, perlengkapan dan banyak hal lainnya.

Tabel 1 Data Hasil Produksi Aoutsole Tahun 2019

Bulan	Hasil Produksi	Target	% Ketercapaian
Januari	590	625	94%
Februari	580	625	93%
Maret	580	625	93%
April	525	625	84%
Mei	525	625	84%
Juni	570	625	91%
Juli	610	625	98%
Agustus	565	625	90%
September	525	625	84%
Oktober	500	625	80%
November	535	625	86%
Desember	510	625	82%
Rata-Rata	549	625	88%

(Sumber : PT. Hyangdo Tama Indonesia 2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Januari dan Juni, padahal produksi kerja saat ini sangat diperlukan PT. Hyangdo Tama Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *aoutsole*.

Sesuai dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyangdo Tama Indonesia”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Hyangdo Tama Indonesia?

b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Hyangdo Tama Indonesia ?

c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hyangdo Tama Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu penelitian, karena dalam penelitian tujuan utama yang akan dicapai seorang peneliti, melalui penelitian yang dilakukan, oleh karena itu tujuan peneliti harus mempunyai rumusan yang tepat dan jelas, tujuan peneliti ini yaitu :

a. Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja Dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hyangdo Tama Indonesia.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Hyangdo Tama Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap produktivitas karyawan PT.Hyangdo Tama Indonesia.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Era global membutuhkan tenaga Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) yang terampil secara memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu.

Edy Sutrisno (2017:3) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Schuler, et al (1992) yang diambil dari buku manajemen sumber daya manusia (Edy Sutrisno 2017:6) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia

yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM), memiliki beberapa fungsi. Edy Sutrisno (2017:9) antara lain: Perencanaan, Pengarahan dan pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam buku Manajemen sumber daya manusia (dr. yoyo Sudaryo 2018:47) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang

bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Menurut Sedamayanti (2019:21) yang diambil dari buku Manajemen sumber daya manusia Yoyo Sudaryo (2018:47) bahwasecara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemitno (2000:184) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas seperti meja, kursi, computer, mesin, suhu udara, penerangan dan lain-lain, dan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atupun dengan bawahan. Menurut Sudarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisilingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : Penerangan /Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja, Kelembaban di Tempat Kerja, Sirkulasi Udara, Kebisingan di Tempat Kerja, Getaran Mekanis di Tempat Ker, Bau-bauan di Tempat Kerja, Tata Warna di Tempat Kerja, Dekorasi Tata Letak, Musik, dan Keamanan di Tempat Kerja.

C. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat

menimbulkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia serta mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, serta hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Edy Sutrisno (2017:111) Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memacu kita untuk mendorong kearah yang positif demi mencapai tujuan atau bekerja dengan sebaik-baiknya.

C. Teori Motivasi

Menurut Maslow dalam Irham Fahmi (2017:105) dalam konsep *hierarchy needs* dapat dipahami bahwa manusia itu memiliki 2 (dua) kebutuhan secara umum yaitu, kebutuhan primer atau pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang melengkapi kebutuhan primer. Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:150) sebagai berikut: Tujuan, mengetahui kepentingan, komunikasi efektif, fasilitas, kerja tim (*team work*)

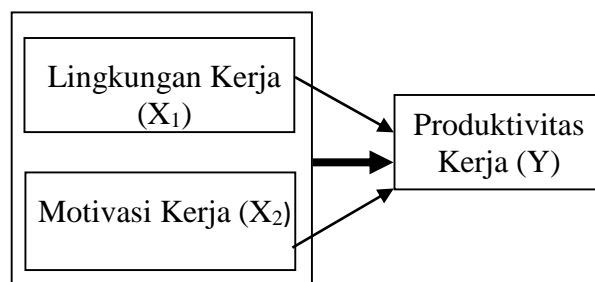
Produktivitas Kerja

Menurut Kusrianto yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:102) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Suparno Eko Widodo (2016:53) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industry pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2017:103) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan Kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

D. Kerangka Kerja Teoritis

Kerangka kerja teoritis dalam penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan atau menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Pada penelitian ini, kerangka kerja teoritisnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Kerja Teoritis

E. Hipotesis

Hipotesis pada hakekatnya merupakan sebuah istilah ilmiah yang digunakan dalam kegiatan penelitian ilmiah yang harus mengikuti kaidah-kaidah berfikir biasa, secara sadar, teliti, dan terarah dalam penggunaannya sehari-hari. Hipotesis yang berarti dugaan sementara atas suatu hubungan dan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah Sugiyono. (2016:223).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan hipotesis merupakan sebab akibat dari hubungan variabel yang perlu dibuktikan keberadaannya. Berdasarkan kerangka tersebut maka hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Hyngado Tama Indonesia.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyngado Tama Indonesia.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Hyngado Tama Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain penelitian hakekatnya merupakan *blue print* dari hal-hal apa saja yang perlu dilakukan dalam melakukan penelitian. Adapun jenis-jenis penelitian dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Desain penelitian deskriptif adalah suatu desain penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

2. Desain Penelitian Komparatif

Desain penelitian komparatif adalah desain penelitian yang membandingkan keberadaan suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

3. Desain Penelitian Asosiatif

Desain penelitian asosiatif adalah suatu desain penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menggunakan desain penelitian *assosiatif*.

B. Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional Variabel

Sugiyono (2019:68) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada beberapa jenis variabel penelitian yaitu : variabel *Independent*, dimana variabel *independent* atau variabel bebas pada penelitian ini lingkungan

kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel *dependent* atau variabel terikat pada penelitian ini yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

Definisi operasional merupakan penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Berikut definisi operasional variabel penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). (Sedarmayanti dalam Yoyo Sudaryo, 2018:47).

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016:110).

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. (Kusrianto dalam Edy Sutrisno, 2017:102).

D. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Hyangdo Tama

Indonesia dengan jumlah karyawan 72 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2019:127). Sampel penelitian diambil dari karyawan PT. Hyangdo Tama Indonesia sebanyak 72 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan *interview* (wawancara), observasi dan angket atau

kuesioner, yaitu : *Interview* (wawancara), observasi, dan kuesioner (angket).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

A. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi nilai variabel bebas (X) yaitu: lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

1. Uji Regresi Sederhana X₁ Terhadap Y

Berikut ini merupakan hasil uji regresi sederhana X₁ terhadap Y dengan program SPSS Versi 18 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.770	4.578		3.226	.002
Lingkungan Kerj	.746	.116	.611	6.454	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber: data diolah SPSS Versi 18

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Contant* pada kolom B sebesar 14,770 dan koefisien regresi sebesar 0,746 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

- a) $Y = a + b_1 (X_1)$
- b) $Y = 14,770 + 0,748 X_1$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh diatas, maka model regresi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,770, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Lingkungan kerja (X₁), maka nilai

Produktivitas kerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 14,770.

- 2) Koefisien regresi Lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,748 yang berarti setiap terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan terjadi peningkatan sebesar 0,748 satuan pada Produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Uji Regresi Sederhana X₂ Terhadap Y

Berikut ini merupakan hasil uji regresi sederhana X₂ terhadap Y dengan bantuan progress SPSS Versi 18 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil uji X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.983	4.430		6.768	.000
	Motivasi	.362	.112	.360	3.232	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
Sumber : data diolah SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Constant* pada kolom B sebesar 29,983 dan koefisien regresi sebesar 0,362 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

a) $Y = a + b_2(X_2)$

b) $Y = 29,983 + 0,362$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh diatas, maka model regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 29,983 jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi (X_2), maka nilai produktivitas

kerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 29,989

b) Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,362 yang berarti setiap terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi (X_2) maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,362 satuan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

3. Uji Regresi Berganda X_1, X_2 , Terhadap Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi berganda X_1, X_2 terhadap Y dengan bantuan program SPSS versi 18 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji X_1, X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.314	5.086		2.028	.046
	Lingkungan kerja	.674	.120	.552	5.626	.000
	Motivasi	.185	.099	.184	1.876	.065

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
Sumber : data diolah SPSS 18

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Constant* pada kolom B sebesar 10,314 serta koefisien Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,674 dan koefisien regresi motivasi (X_2)

sebesar 0,185 sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

a) $Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2$

b) $Y = 10,314 + 0,674X_1 + 0,185 X_2$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh diatas, makamodel regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,314 jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2), maka nilai Produktivitas kerja karyawan(Y) akan tetap 10,314.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,674 yang berarti jika variabel *independen* lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel

Produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,674 satuan.

- 3) Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,185 yang berarti jika variabel *independen* lain nilainya tetap dan variabel motivasi (X_2) mengalami 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,185 satuan.

B. Koefisien Determinasi (KD)

1. Uji KD X_1 Terhadap Y

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi sederhana X_1 terhadap Y dengan menggunakan SPSS Versi 18.

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi X_1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.776	1.103

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja
Sumber: data diolah SPSS 18

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapat nilai *R Square* sebesar 0,779. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara perputaran dan NPM sebesar 77,9% dan 22,1% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain

2. Uji KD X_2 Terhadap Y

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi sederhana X_2 terhadap Y dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi X_2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.089	2.225

a. Predictors: (Constant), Motivasi
Sumber : data diolah SPSS 18

Berdasarkan hasil uji kofisien determinasi didapat nilai *R Square* sebesar

0,102. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa hubungan antara perputaran dan

NPM sebesar 10,2% dan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

sederhana X_1, X_2 Terhadap Y dengan menggunakan SPSS Versi 18.

3. Uji KD X_1, X_2 Terhadap Y

Berikut hasil uji koefisien determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi X_1, X_2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	1.111

- b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi
 - c. b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan
- Sumber: data diolah SPSS 18

Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau nilai *R Square* sebesar 0,780 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 78,0% dan sebesar 22% dipengaruhi variabel lain.

C. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

1. Uji t

a) Uji t (X_1 terhadap Y)

Berikut ini merupakan hasil uji t X_1 terhadap Y dengan bantuan program SPSS versi 18, sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji t X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.770	4.578		3.226	.002
Lingkungan kerja	.746	.116	.611	6.454	.000

- a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
- Sumber: data diolah SPSS Versi 18

Berdasarkan tabel di atas nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,454 > t_{tabel} 1,994. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun nilai t_{tabel} berasal dari perhitungan manual dengan

menggunakan rumus ($df = n - k = 72 - 3$, $df = 69$, dengan taraf signifikansi 2 sisi yaitu 0,025.

b) Uji t (X_2 Terhadap Y)

Berikut ini merupakan hasil uji t X_2 Terhadap Y dengan bantuan program SPSS versi 18 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.983	4.430		6.768	.000
Motivasi	.362	.112	.360	3.232	.002

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: data diolah SPSS Versi 18

Berdasarkan tabel di atas nilai sig 0,002 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,232 > t_{tabel}1,994. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X₂) berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari perhitungan manual dengan menggunakan rumus (df = n-k) = 72 -3, df = 69, dengan taraf signifikasi 2 sisi yaitu 0,02.

2. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian ini nampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232.394	2	116.197	23.335	.000 ^a
Residual	343.592	69	4.980		
Total	575.986	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber : data diolah SPSS18

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai signifikansi F 0,000 < 0,05, dan nilai F_{hitung} 23,335 > F_{tabel} 3,13. Hal tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas. Adapun nilai F_{tabel} berasal dari perhitungan manual dengan rumus sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1 \quad df_2 = n - k$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel pembentuk regresi

Dengan menggunakan rumus perhitungan di atas, maka diperoleh hasil:

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 72 - 3 = 69$$

Pada distribusi F_{tabel} dengan

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai sebesar 3,13.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan analisis, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Hyangdo Tama Indonesia, agar kedepannya lebih memperhatikan lingkungan. Hendaknya pimpinan dan rekan kerja saling memberi motivasi.
2. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan secara terus-menerus untuk kedepannya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publizing.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Sondang P, Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mxedexplorative, enterpretif, interaktif dan konstruktif). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Yoyo, Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:CV Andi