

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Sofyan Hamid

Nobel Indonesia Institute

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Fajar Makassar Grafika yakni 55 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah penelitian. Metode pengambilan data tersebut adalah dikumentasi, pengamatan, penggunaan kuesioner, dan wawancara. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang bersumber dari tanggapan responden tentang motivasi, tanggapan responden tentang lingkungan kerja, tanggapan responden tentang produktivitas, dan gambaran umum PT. FAJAR MAKASSAR GRAFIKA. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa secara persial motivasi dan lingkungan kerja.

Keywords:

Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

* Corresponding Author :

E-mail address: sofyan@nobel-indonesia.ac.id

1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya sebuah organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktivitas individu-individu yang menjadi anggota di dalamnya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala kreativitas dan inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Upaya mempertahankan kelangsungan hidupnya sebuah perusahaan wajib memperhatikan produktivitas sumber daya manusianya, yang dimana semakin tinggi tingkat produktivitas seorang karyawan akan berdampak positif untuk perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas dirinya dan perusahaan.

Menjalankan usahanya dan menghadapi persaingan yang kian ketat maka suatu perusahaan perlu memperhatikan pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya guna menciptakan produktivitas yang optimal. Motivasi kerja menurut Yao et al., (2020) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Nguyen et al. (2020) faktor-faktor yang mendorong untuk bertindak yaitu motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang dan perkembangan situasi.

Adapun salah satu faktor lain untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerjanya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai hasil kerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek pada tahun 2015 dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri, menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja (Hitka et al., 2018). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Al Sabei et al., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk berkonsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll) (Brouwers et al., 2020). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini PT. Fajar Makassar Grafika, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia berita yang aktual dan terpercaya, sudah seharusnya memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kajian Literatur

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan (Anderman, 2020). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Bubeck et al.,

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan....

2018). Ushioda (2011) mengemukakan dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Hygiene dan Motivator oleh Herzberg, teori Existence, relatedness, dan Growth (ERG) dari Aldefefer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

Verkijika (2018) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian 1) Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. 2) Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. 3) Motivasi dari Dalam. Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. 4) Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Chevallier et al., 2012). Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan (Bubeck et al., 2018). Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Al Sabei et al., 2020). Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya (Brouwers et al., 2020). Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang

terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Havaei et al., 2020). Selanjutnya menurut (Teo et al., 2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (White et al., 2020). Menurut Badrianto & Ekhsan (2020), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Singgih et al., 2020).

Menurut (Nugroho et al., 2020), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Produktivitas Kerja Karyawan

Istilah produktifitas muncul pertama kali pada tahun 1776 dalam suatu makalah yang disusun oleh Sarjana Ekonomi Perancis, Quesney. Sedangkan produktifitas sebagai suatu konsep dengan output dan input yang menjadi bagian utamanya, yang pertama kali dicetuskan oleh David

Rivardo sekitar 1810. Inti konsepnya adalah bagaimana output akan berubah apabila besaran inputnya akan berubah (Ishibashi & Shimura, 2020). Pengertian produktifitas sering dikacaukan dengan kata produksi. Produksi bukanlah produktifitas. Peningkatan produksi tidak selalu dengan peningkatan produktifitas, karena dalam pengertian produksi yang menjadi perhatian adalah peningkatan output sedangkan penggunaan input kurang mendapatkan perhatian. Produktifitas karyawan mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya (Priyadarshini et al., 2020).

Yao et al. (2020) menyatakan bahwa Produktifitas karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya. Menurut (Priyadarshini et al., 2020) menyatakan bahwa produktifitas karyawan merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas karyawan sebagai suatu ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.

Faktor-faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Priyadarshini et al., 2020). Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim. 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industry. 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (Quality control circles). 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah 1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja. 2) Pendidikan. Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. 3)

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan....

Keterampilan. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup. 4) Manajemen (Ishibashi & Shimura, 2020).

Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Yao et al. (2020), menyatakan manfaat pengukuran produktifitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain 1) Perusahaan dapat menilai efesiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktifitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu. 2) Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktifitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapt diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktifitas 3) Perencanaan target tingkat produktifitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran ingkat produktifitas sekarang. 4) Nilai-nilai produktifitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut. 5) Pengukuran produktifitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik (Yao et al., 2020).

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1:** Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H2:** Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawa

3. Metode

Penelitian dilaksanakan pada PT. FAJAR MAKASSAR GRAFIKA. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau peneltian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel ini adalah sensus, dimana semua anggota pupulasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah beberapapun tidak akan merubah keterwakilan. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Fajar Makassar Grafika yakni 55 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah penelitian. Metode

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan....

pengambilan data tersebut adalah dikumentasi, pengamatan (observasi), penggunaan kuesioner (angket), dan wawancara. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang bersumber dari tanggapan responden tentang motivasi, tanggapan responden tentang lingkungan kerja, tanggapan responden tentang produktivitas, dan gambaran umum PT. FAJAR MAKASSAR GRAFIKA. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji validitas dan reliabilitas. Tahap ketiga uji analisis linear berganda. Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel | Code | Indikator | Referensi |
|-------------------------|------|-------------------------|---|
| Motivasi (X1) | X1.1 | Fisiologis | (Hitka et al., 2018; Nguyen et al., 2020; van Tuin et al., 2020) |
| | X1.2 | Rasa aman | |
| | X1.3 | Sosial | |
| | X1.4 | Penghargaan | |
| | X1.5 | Aktualisasi diri | |
| | X1.6 | Promosi jabatan | |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | Kerja sama | (Krisnaldy et al., 2019; Nabawi, 2020; Sofyan, 2013) |
| | X2.2 | Kebersihan | |
| | X2.3 | Hubungan antar karyawan | |
| | X2.4 | Hubungan dengan atasan | |
| | X2.5 | Desain ruangan kerja | |
| | X2.6 | Fasilitas penunjang | |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y1.1 | Kuantitas Kerja | (Ishibashi & Shimura, 2020; Priyadarshini et al., 2020; Yao et al., 2020) |
| | Y1.2 | Kualitas Kerja | |
| | Y1.3 | Disiplin | |

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Fajar Makassar Grafika kota Makassar, selama kurang lebih 14 hari, yaitu dari tanggal 8 April 2019 sampai dengan tanggal 22 April 2019 dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan PT Fajar Makassar Grafika yang menjadi sampel penelitian. Adapun kuisisioner yang disebarakan sebanyak 55 eksemplar dan kuisisioner yang kembali sebanyak 55 eksemplar.

Table 2. Karakteristik Responden

| Variable | Measurement | n | % |
|---------------|-------------|----|-------|
| Jenis Kelamin | Pria | 25 | 45.55 |
| | Wanita | 30 | 54.55 |
| Umur | < 25 tahun | 0 | 0 |

| | | | |
|------------|--------------|----|-------|
| | 26–35 tahun | 6 | 10,91 |
| | 36 –45 tahun | 19 | 34,54 |
| | >45 tahun | 30 | 54,55 |
| Masa Kerja | <5 tahun | 2 | 3,64 |
| | 6-10 tahun | 8 | 14,54 |
| | >10 tahun | 45 | 81,82 |
| | SMA | 18 | 32,73 |
| Pendidikan | D4/S1 | 24 | 43,63 |
| | S2 | 11 | 20 |
| | Lainnya | 2 | 3,64 |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 2 mengenai karakteristik responden diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 55 orang, 6 orang (10,91%) berumur 26-35 tahun, 19 orang diantaranya berumur 36 – 45 tahun (34,54%). Sisanya 30 orang (54,55)%, dengan berumur 45> tahun. Responden adalah laki-laki sebanyak 25 orang (45,55%). Sisanya 30 orang (54,55%) adalah laki-laki. Mayoritas responden berdasarkan karakteristik pendidikan adalah D4/S1 sebanyak 24 orang (43,63%). Sementara itu, responden dengan pendidikan S2 yakni sebanyak 11 orang (20%).kemudian dengan pendidikan SMA yakni sebanyak 18 orang (32,73%) dan yang Lainnya yaitu sebanyak 2 orang (3,64%). Mayoritas responden berdasarkan karakteristik lama bekerja adalah <5 tahun sebanyak 2 orang (3,64%), selanjutnya mayoritas responden berdasarkan karakteristik lama bekerja adalah lebih dari 6-10 tahun sebanyak 8 orang (14,54%) Sementara itu, responden lama bekerja >10 tahun adalah yang paling terbesar adalah, yakni 45 orang (81,82%).

Uji Kualitas Data

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Dimana indikator-indikator dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,30.

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (reliabel). Semakin reliabel suatu instrument, membuat instrument tersebut akan mendapatkan hasil yang sama, bila digunakan beberapa kali mengukur pada obyek yang sama. Metode reliabilitas yang sering digunakan adalah metode Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden

dalam menjawab instrumen yang dinilai. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai $\alpha > 0,60$. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas dan uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Kualitas Data

| Variable | Instrument | r-calculated | Cronbach Alpha | Result |
|-------------------------------------|------------|--------------|----------------|--------------------|
| gaya kepemimpinan kharismatik (X1) | X1.1 | 0,573 | 0,759 > 0,60 | Valid dan reliable |
| | X1.2 | 0,594 | | |
| | X1.3 | 0,756 | | |
| | X1.4 | 0,817 | | |
| | X1.5 | 0,681 | | |
| | X1.6 | 0,622 | | |
| gaya kepemimpinan transaksional(X2) | X2.1 | 0,670 | 0,715 > 0,60 | Valid dan reliable |
| | X2.2 | 0,728 | | |
| | X2.3 | 0,589 | | |
| | X2.4 | 0,487 | | |
| | X2.5 | 0,669 | | |
| | X2.6 | 0,702 | | |
| kinerja karyawan (Y) | Y1.1 | 0,600 | 0,789 > 0,60 | Valid dan reliable |
| | Y1.2 | 0,735 | | |
| | Y1.3 | 0,687 | | |
| | Y1.4 | 0,714 | | |
| | Y1.5 | 0,736 | | |
| | Y1.6 | 0,705 | | |

Sumber : Hasil Data Setelah Diolah 2019

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total > 0,30. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $\alpha > 0,601$, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fajar Makassar Grafika. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS.

Tabel 4. Regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -,176 | ,201 | | -,875 | ,385 |
| 1 Motivasi | ,303 | ,091 | ,298 | 3,322 | ,002 |
| Lingkungan Kerja | ,758 | ,100 | ,679 | 7,565 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: output SPSS (2019)

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 pada tabel 4 maka dapat ditulis persamaan regresi $Y = -0,176 + 0,303X_1 + 0,758X_2$. Konstanta sebesar -0,176 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka mengalami penurunan Produktivitas Karyawan sebesar -0,176. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,303. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,303.

Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,758. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,758.

Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Dari hasil pengujian, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 3,322 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 2,007. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 7,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 2,007. Hal tersebut berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji Statistik F

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan....

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVAa

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| 1 | Regression | 7,873 | 2 | 3,937 | 251,198 | ,000b |
| | Residual | ,815 | 52 | ,016 | | |
| | Total | 8,688 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 251,198 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (H_a diterima).

Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi
Model Summaryb

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,952a | ,906 | ,903 | ,125 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 6, nilai R square yang diperoleh sebesar 0,906 yang menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PT Fajar Makassar Grafika memiliki keryawan sebanyak 55 orang yang terdiri dari berbagai jabatan. Setiap jabatan ini memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mengatur organisasi dan tata kerja. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yaitu 55 responden. Setiap responden dibagi dalam empat karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja. Pertanyaan yang diberikan kepada responden sebanyak 24 pertanyaan dengan 5 kategori

jawaban dan diolah menggunakan SPSS 25. Berdasarkan deskripsi variabel-variabel independen dan dependen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independennya yakni motivasi dan lingkungan kerja responden rata-rata menjawab setuju, sedangkan variabel dependennya yakni produktivitas karyawan juga rata-rata menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menemukan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti ketika motivasi semakin besar, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini motivasi dibuktikan merupakan faktor penentu. Selanjutnya Penelitian di atas menemukan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti ketika lingkungan kerja semakin besar, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibuktikan merupakan faktor penentu. Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya yakni menggunakan uji F penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Uji F (Uji Serempak) menjelaskan bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Fajar Makassar Grafika sebagian besar menganggap bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Hasil uji F (uji serempak) pada pemaparan di atas telah mendukung hipotesis penelitian ini bahwa “secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan”, Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar dapat diterima.

Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian regresi linear berganda dan Uji F maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar Sehingga hipotesis pertama dan kedua mengatakan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar dapat diterima.
2. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dan uji T menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan

secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar dapat diterima, sedangkan hipotesis kedua yang mengatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar dapat di terima.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dari signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Fajar Makassar Grafika dapat di jadikan dasar untuk kedepannya dalam hal peningkatan Produktivitas untuk secara intens melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat), Training, Seminar tentang motivasi dan lingkungan kerja baik bagi karyawan yang baru akan masuk maupun karyawan yang telah lama sehingga pada saatnya nanti mereka akan menjadi karyawan yang professional khususnya terkait dengan kemampuan dengan menjalani tugas dan tanggung jawab sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Fajar Makassar Grafika Kota Makassar pada khususnya dan pada kantor-kantor lain pada umumnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan tetap melakukan penelitian kepada organisasi sektor informasi dan publikasi, dalam hal ini ruang lingkup organisasi atau perusahaan untuk skala instrument yang lebih besar.
3. Penelitian ini bisa menjadi referensi buat penulis dan peneliti lainnya terkait disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.

Referensi :

- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Anderman, E. M. (2020). Achievement motivation theory: Balancing precision and utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101864. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864> <https://e-journal.stie->
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1). kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85
- Brouwers, E. P. M., Joosen, M. C. W., Van Zelst, C., & Van Weeghel, J. (2020). To disclose or not to disclose: a multi-stakeholder focus group study on mental health issues in the work environment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1), 84–92. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09848-z>
- Bubeck, P., Wouter Botzen, W. J., Laudan, J., Aerts, J. C. J. H., & Thieken, A. H. (2018). Insights into *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan....*

- flood-coping appraisals of protection motivation theory: Empirical evidence from Germany and France. *Risk Analysis*, 38(6), 1239–1257. <https://doi.org/10.1111/risa.12938>
- Chevallier, C., Kohls, G., Troiani, V., Brodtkin, E. S., & Schultz, R. T. (2012). The social motivation theory of autism. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(4), 231–239. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.02.007>
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103666. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hitka, M., Kozubíková, L., & Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80–95. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009>
- Ishibashi, Y., & Shimura, A. (2020). Association between work productivity and sleep health: a cross-sectional study in Japan. *Sleep Health*, 6(3), 270–276. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2020.02.016>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, M., Chidir, G., & Suroso, S. (2020). Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://orcid.org/0000-0003-2460-9171>
- Priyadarshini, C., Dubey, R. K., Kumar, Y. L. N., & Jha, R. R. (2020). Impact of a social media addiction on employees' wellbeing and work productivity. *The Qualitative Report*, 25(1), 181–196. <https://www.proquest.com/openview/b26a118c7b2a7fe0a6fca888ccdaa51a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55152>
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.53912/iejm.v2i1.24>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>

- Ushioda, E. (2011). Why autonomy? Insights from motivation theory and research. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 5(2), 221–232. <https://doi.org/10.1080/17501229.2011.577536>
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>
- Verkijika, S. F. (2018). Understanding smartphone security behaviors: An extension of the protection motivation theory with anticipated regret. *Computers & Security*, 77, 860–870. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2018.03.008>
- White, E. M., Aiken, L. H., Sloane, D. M., & McHugh, M. D. (2020). Nursing home work environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction. *Geriatric Nursing*, 41(2), 158–164. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2019.08.007>
- Yao, Y., Jørgensen, A. R., & Thomsen, S. F. (2020). Work productivity and activity impairment in patients with hidradenitis suppurativa: a cross-sectional study. *International Journal of Dermatology*, 59(3), 333–340. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2019.08.007>