

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI PT. HEAVEN CHEMICAL INDONESIA - GRESIK**

Novia Ayu Nur Cahyani¹⁾, Rini Armin²⁾, Kasnowo³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit (UNIM) E-mail :
Noviaayu400@gmail.com

ABSTRAK

Masalah pokok penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Heaven Chemical Indonesia. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, dengan bantuan Program SPSS. Variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.480, artinya 48 % variabel produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia dipengaruhi oleh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sedangkan sisanya 52 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2.949 dan lebih besar dari t tabel (1.703) yang berarti motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.548 dan lebih besar dari t tabel (1.703) yang berarti Artinya lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia. Nilai F hitung didapat sebesar 12.004 lebih besar dari F tabel sebesar 4.21 yang artinya variabel Lingkungan dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia.

Kata Kunci : lingkungan, Motivasi Kerja, Produktifitas Kerja

ABSTRAK

A major problem in this research is whether motivation and work environment affects employee productivity at PT. Heaven Chemical Indonesia. In this research use descriptive method, with the help of the Program SPSS. Free variable that is the motivation of the work and the working environment in this research have the relationship or strong influence with the variable terikatnya that is the productivity of work. The value of the coefficient of determination R^2 0480, meaning that 48% employee productivity variable PT Heaven Chemical Indonesia influenced by work environment and motivation of work 52% while the rest is affected by other variables that are not included in a study conducted. The value t calculate for variable work motivation of 2,949 and greater than t table (1,703), which means the motivation of working effect significantly to the productivity of employees of PT Heaven Chemical Indonesia. The value t calculate for variable

work environments of 2,548 and greater than t table (1,703) which means it means environmental effect significantly to productivity of employees of PT Heaven Chemical Indonesia. The value of F was obtained of 12,004 count greater than F table of 4.21 which means may among influential environment variables and motivation Work simultaneously against work productivity of employees of PT Heaven Chemical Indonesia.

Keywords: environment, Work Motivation, productivity of work

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mampu eksis atau minimal bisa survive menjalankan usahanya. Perusahaan yang sukses adalah yang mampu memenuhi selera konsumennya secara kontinyu sehingga perusahaan mendapatkan laba dari transaksi tersebut. Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang cukup, baik itu sumber daya modal, sumber daya alam ataupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan.

Melihat pentingnya peranan SDM sebagai aset untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah sumber daya manusia upaya yang serius dalam pengelolaan suatu perusahaan dan ini menjadi tantangan yang harus dihadapi seorang manager, yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan karyawan agar bersedia mengcurahkan kemampuan terbaiknya bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Fenomena ini mau tidak mau telah mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap peningkatan loyalitas para pekerjanya meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan dalam faktor penting membuat kondisi nyaman untuk melakukan pekerjaannya para karyawan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: yang cukup penerangannya, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas- fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satunya permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi terpacu kepada sesuatu proses mempengaruhi salah satu individu terhadap berbagai macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mendefinisikan motivasi mencakup di dalamnya tujuan tingkah laku atau arah, kegigihan tingkah laku kekuatan respons dan tujuan tingkah laku. Di samping itu, definisi tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan, rangsangan, kebutuhan, ganjaran, ketetapan tujuan,

penguatan, harapan, dan sebagainya

Menurut Hamzah B. Uno (2008), motivasi kerja adalah sebagai dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia kegiatan dasar dan aktifitas dasar, mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat dan Kerja itu memberikan status, pada umumnya pria atau wanita menyukai pekerjaan, moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi materiil maupun fisik dari pekerjaan, diantaranya yaitu uang insentif kerja.

Hamzah B. Uno (2008) mendefinisikan indikator indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari : Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi : Kerja keras, Tanggung jawab, Pencapaian tujuan, Menyatu dengan tugas. Prestasi yang dicapainya, meliputi : Dorongan untuk sukses, Umpan balik, Unggul dan Pengembangan diri meliputi : Peningkatan keterampilan, Dorongan untuk maju serta Kemandirian dalam bertindak, meliputi : Mandiri dalam bekerja, Suka pada tantangan

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup tentang tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik mendapat cukup cahaya, tidak bising dan gangguan, jelas akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus mempunyai strategi agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2006) lingkungan kerja adalah seluruh alat atau bahan yang dihadapi disekitar orang yang 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. Berikut ini faktor faktor atau indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) : Penerangan, Suhu, Kelembaban, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau, Tata warna, Dekorasi, Sirkulasi udara dan Keamanan.

Pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi : Kuantitas kerja, adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan. Kualitas kerja, adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan atau kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mengacu kepada standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan Ketepatan waktu, adalah suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang bersifat kuantitatif karena menggunakan data dan menggunakan perhitungan. Juga menggunakan analisa kualitatif sebagai mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga lebih jelas data . Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan, yaitu variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

Populasi merupakan sesuatu kelompok dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2011). Populasi merupakan sekumpulan endetitas yang lengkap yang dapat terdiri dari orang,kejadian, atau benda, yang memiliki sejumlah karakteristik yang umum (Wibisono,2003)

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 29 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2011)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non Probability Sampling. Hal ini dikarenakan karena jumlah populasi relatif kecil dan kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2011). Sehingga total sampel adalah 29 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

Motivasi kerja (X_1) adalah daya dorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut : tanggung jawab, prestasi dan pengembangan diri

Lingkungan Kerja (X_2) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di saat bekerja baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan pekerjaan. Indikator indikator lingkungan kerja yaitu : Lingkungan kerja fisik, meliputi : penerangan, temperatur, kelembaban, kebisingan, getaran mekanis, tata warna, dekorasi, sirkulasi udara dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja dengan atasan / bawahan dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

Produktivitas (Y) adalah suatu perbedaan antara hasil atau output dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan atau input. Indikator indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Data Primer, merupakan data yang berasal dari sumber yang asli yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti. Data primer diperoleh melalui survei dengan menggunakan daftar pertanyaan,(kuesioner). Data Sekunder yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu mempelajari literature, majalah dan buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam tehnik pengumpulan data ini metode yang dipakai adalah kuesioner. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa :

1. Kuisisioner tentang motivasi kerja
2. Kuisisioner tentang lingkungan kerja
3. Kuisisioner tentang produktivitas kerja

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Dilakukan menurut rumus product moment dari Karl Pearson. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis pada tabel korelasi nilai r. Jika nilai korelasi \geq angka kritik tabel korelasi nilai r maka kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

untuk menguji kekonsistenan data yang diperoleh. Pengujiannya menggunakan rumus conbrach alpha. Kriteria uji reliabilitas : Item pertanyaan dikatakan reliable apabila r hitung $>$ r tabel Item pertanyaan dikatakan unreliable apabila r hitung \leq r tabel

Analisa Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap pertama adalah pengolahan data. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS. Untuk menyajikan keterangan atau bahan-bahan keperluan analisis dan penarikan kesimpulan sebaik baiknya, maka proses pengolahan data melalui beberapa tahap yaitu :

1. Perhitungan Analisa Regresi Linear Berganda

Bentuk umum model regresi linier berganda dengan p variabel bebas adalah seperti pada persamaan berikut (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2004).

2. Asumsi Asumsi Model Regresi Linear Berganda

Menurut Gujarati (2003) asumsi-asumsi pada model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Model regresinya adalah linier dalam parameter.
- b. Nilai rata-rata dari error adalah nol.
- c. Variansi dari error adalah konstan (homoskedastik).
- d. Tidak terjadi autokorelasi pada error
- e. Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas.
- f. Error berdistribusi normal.

3. Pengujian Parameter Model Regresi Linear Berganda

a. Analisa Korelasi

Untuk menunjukkan besarnya keterkaitan hubungan dua variabel yang masing-masing memiliki skala pengukuran, digunakan koefisien korelasi yang dirumuskan product moment. Besar r adalah $-1 \leq r_{xy} \leq +1$. Tanda positif menunjukkan pasangan X dan Y dengan arah yang sama, sedangkan tanda negatif menunjukkan pasangan X dan Y dengan arah yang berlawanan. r_{xy} yang besarnya semakin mendekati 1 menunjukkan hubungan X dan Y cenderung sangat erat. Jika mendekati 0 hubungan X dan Y cenderung kurang kuat. Jika r_{xy} bernilai 0 menunjukkan tidak terdapat hubungan antara X dan Y

b. Indeks Determinasi

Indeks determinasi yang diperoleh digunakan untuk menjelaskan persentase variasi dalam variabel tidak bebas (Y) yang dipengaruhi oleh bervariasinya variabel bebas (X). Hal ini untuk menunjukkan bahwa variasi dalam variabel tak bebas (Y) tidak semuanya dipengaruhi oleh bervariasinya variabel bebas (X), bisa saja disebabkan oleh bervariasinya variabel bebas lainnya tetapi tidak

dimasukkan dalam model persamaan regresinya.

4. Pengujian Hipotesa

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara statistik terhadap koefisien regresi yang diperoleh tersebut..

a. Uji t

Digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X_{i-n}) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Hipotesis statistiknya:

$H_0 : \beta = 0$ (X_{i-k} secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y) $H_1 : \beta \neq 0$ (X_{i-k} secara simultan berpengaruh terhadap Y) Kriteria uji:

Tolak H_0 jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ atau $t_{hit} \leq -t_{tab}$ Terima H_0 jika $-t_{tab} < t_{hit} < t_{tab}$ Dengan

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja secara partial terhadap variabel produktivitas kerja.

o t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak,

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja secara partial terhadap variabel produktivitas kerja

b. Uji F

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama serentak atau untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan.

Hipotesis statistiknya:

$H_0 : \beta = 0$ (model regresi Y terhadap X tidak berarti) $H_1 : \beta \neq 0$ (model regresi Y terhadap X memiliki arti) Statistik uji:

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika $F_{hit} \geq F_{tab}$

$F_{tab} = F_{\alpha}(v_1, v_2)$ dimana $v_1 = 1$ dan $v_2 = n - 2$

Pengujian melalui Uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$, apabila hasil perhitungan menunjukkan :

o F hitung $\geq F$ tabel maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.

o F hitung < F tabel maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuisioner seperti pada lampiran 2 kemudian diolah untuk mendapatkan rata rata jawaban skala likert dalam prosentase. Hasil pengolahan dapat dilihat pada lampiran 3. Dari rata rata tersebut kemudian dimasukkan kriteria interpretasi skornya berdasarkan interval

Analisis Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Dimensi Soal	Rata Rata Jawaban	Keterangan
1	Tanggung Jawab	68,28 %	Baik
2	Motivasi	70,34 %	Baik
3	Pengembangan Diri	73,10 %	Baik

Rata Rata	70,57 %	Baik
-----------	---------	------

Analisis Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Dimensi Soal	Rata Rata Jawaban	Keterangan
1	Penerangan	88,28 %	Sangat Baik
2	Temperatur	71,72 %	Baik
3	Kelembaban	73,79 %	Baik
4	Kebisingan	64,83 %	Baik
5	Getaran Mekanis	73,10 %	Baik
6	Bau	75,17 %	Baik
7	Tata Warna	77,93 %	Baik
8	Dekorasi	88,97 %	Sangat Baik
9	Sirkulasi Udara	76,55 %	Baik
10	Keamanan	75,17 %	Baik
11	Hubungan dengan atasan /bawahan	81,69 %	Sangat Baik
12	Hubungan dengan rekan	88,59 %	Sangat Baik
Rata Rata		77,93 %	Baik

Analisis Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Dimensi Soal	Rata Rata Jawaban	Keterangan
1	Kualitas	72,41 %	Baik
2	Kuantitas	73,79 %	Baik
3	Waktu Penyelesaian	76,55 %	Baik
Rata Rata		74,25 %	Baik

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel.

Dengan 29 responden kuisisioner, tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $29 - 2 = 27$ didapat dari lampiran 4 (r table) sebesar 0.381.

Hasil Pengujian Validitas Data Motivasi

Nomor Pertanyaan	Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.475	0.381	Valid
2	0.700	0.381	Valid
3	0.527	0.381	Valid

Hasil Pengujian Validitas Data Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.560	0.381	Valid
2	0.515	0.381	Valid
3	0.789	0.381	Valid

4	0.571	0.381	Valid
5	0.634	0.381	Valid
6	0.834	0.381	Valid
7	0.505	0.381	Valid
8	0.719	0.381	Valid
9	0.739	0.381	Valid
10	0.834	0.381	Valid
11	0.504	0.381	Valid
12	0.828	0.381	Valid

Hasil Pengujian Validitas Data Produktivitas Kerja

Nomor Pertanyaan	Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.671	0.381	Valid
2	0.761	0.381	Valid
3	0.568	0.381	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas merupakan ukuran dari kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel kuesioner.

Dengan 29 responden kuisisioner, tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 29 - 2 = 27 didapat dari lampiran 4 (r table) sebesar 0.381.

Hasil Pengujian Reliabilitas Data Motivasi Kerja

Nomor Pertanyaan	Alpha	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.754	0.381	Reliable
2	0.479	0.381	Reliable
3	0.694	0.381	Reliable

Hasil Pengujian Reliabilitas Data Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	Alpha	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.866	0.381	Reliable
2	0.869	0.381	Reliable
3	0.849	0.381	Reliable
4	0.868	0.381	Reliable
5	0.861	0.381	Reliable
6	0.851	0.381	Reliable
7	0.871	0.381	Reliable
8	0.856	0.381	Reliable
9	0.854	0.381	Reliable
10	0.851	0.381	Reliable
11	0.870	0.381	Reliable
12	0.903	0.381	Reliable

Hasil Pengujian Reliabilitas Data Produktivitas Kerja

Nomor Pertanyaan	Alpha	Nilai Batas Korelasi	Kesimpulan
1	0.717	0.381	Reliable
2	0.586	0.381	Reliable
3	0.818	0.381	Reliable

Analisis regresi berganda digunakan untuk menduga suatu unit variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (X)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS seperti terlihat pada Lampiran 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,461 + 0.501X_1 + 0.387X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0.224 diartikan bahwa variabel X_1 dan X_2 jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka produktivitas kerja karyawan akan sebesar 0,224 poin.
2. Koefisien variabel X_1 sebesar + 0.493. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap produktivitas kerja sebesar + 0.493.
3. Koefisien variabel X_2 sebesar + 0.450. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap produktivitas kerja sebesar + 0.450.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X_1) dan (X_2). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel, dan sebaliknya.

Berdasarkan lampiran 4 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693

Analisa Koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0.480 atau 48 %. Artinya 48 % variabel produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 52 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

Uji Hipotesa t merupakan pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 dan H_2 diterima).
- b. Jika t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 dan H_2 ditolak)

Perhitungan t tabel didapat dari lampiran 6. Dengan melihat derajat kebebasan (df) = $29 - 2 = 27$ dan tingkat keyakinan 95 % maka $\alpha = 0.05$ maka didapat nilai t tabel sebesar 1.703.

Hasil perhitungan regresi pada lampiran 4 memperlihatkan bahwa t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2.949 dan lebih besar dari t tabel (1.703) yang berarti H_1 diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia.

Hasil perhitungan regresi pada lampiran 4 memperlihatkan bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.548 dan lebih besar dari t tabel (1.703) yang berarti H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia.

Uji Hipotesa F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas Kerja

Langkah pertama adalah mencari nilai F tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $df_2 = 29 - 2 = 27$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel). Dengan menggunakan F tabel diperoleh untuk nilai F tabel sebesar 4.21.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung seperti terlihat pada lampiran 4 yaitu sebesar 12.004.

Dari perhitungan diatas didapat bahwa F hitung (12.004) > F tabel (4.21) yang mempunyai arti H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya adalah ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Heaven Chemical Indonesia.

REFERENSI

- Alimuddin. Ibriati, Kartika (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar. Makassar : Jurnal Penelitian Universitas Hasanuddin.
- A.M. Sardiman (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung : Penerbit Rajawali Pers.
- Anoraga, Pandji (2005). Psikologi Kerja. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko, Agung Budiarmo (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Semarang. Semarang : Jurnal Universitas Diponegoro.
- Darmayanti (2006). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju. Bandung.
- Gujarati, Damodar (2003). Ekonometri Dasar. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta :

Penerbit Erlangga. .

Hamzah B. Uno (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara. .

Hasibuan, Malayu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Belas. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Kusnendi (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PPUT. Kutner, M.H., C.J. Nachtsheim dan J. Neter (2004). Applied Linear Regression

Models. Fourth Ed. New York : The McGraw-Hill Company. Inc.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicky. (2005). Perilaku Organisasi Organization Behaviour, Edisi 5. Jakarta: Salemba 4.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ngalim, Purwanto (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya. .

Payaman J. Simanjuntak (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Edisi 2001. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Sinaga, Swandono (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Pekanbaru : Jurnal Universitas Riau.

Sugiyono (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta

Sunyoto, Danang (2012). Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit CAPS.

Sutrisno, Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Kencana. Pustaka Media Group.

Simamora, Henry (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Umar, Hussein. (2004). Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

Wahjosumidjo (2001). Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada. Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.