

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI
PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAIDAN
HUTANLINDUNG WAMPU SEI ULAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

FAISAL QODRI BATUBARA
1305160974



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2017**

ABSTRAK

Faisal Qodri Batubara, NPM. 1305160974. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk menganalisis dan mengetahui Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Masalah dalam penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang mengajak pegawai lain untuk mengobrol sehingga menunda pekerjaan yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

Kondisi ruangan yang belum tertata rapi dan kurang kondusifnya lingkungan pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket / kuesioner.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas pegawai. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai motivasi kerja $t_{hitung} (4,215) > t_{tabel} (1,679)$, Lingkungan kerja terdapat nilai $t_{hitung} (3,924) > t_{tabel} (1,679)$.

Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai daengan diperoleh nilai $f_{hitung} 8,888 \geq f_{tabel} 3,20$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Terlihat nilai sekitar 29,7% pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, berkat rahmat dan karunia kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi pada tepat waktu di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata I program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis panjatkan atas kehadiran dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang membuka mata hati kita dalam kegelapan yang penuh dengan rahmad yang dihiasi ilmu pengetahuan.

Penulis telah berusaha dan berupaya dalam penulisan proposal ini dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan di dalamnya, baik dalam pemilihan bahasa penjelasan, dan isi skripsi ini sendiri. Untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengutarakan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan safaat, rahmat, hidayah, kesehatan dan kesempatan kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang benar.

2. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda Rahmat Ismail Batubara dan Almh.Ibunda Hj. Duma Wati Harahap yang penulis cintai dan dengan penuh rasa kasih sayangnya telah mengasuh, mengasihi, membimbing, memberikan doa, memotivasi dan dukungan yang berupa moril maupun materi yang tidak dapat terbalas.
3. Adik Ade Farhan Batubara yang mana telah memberikan dukungan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Januri, SE. M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ade Gunawan, SE. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Jasman Saripudin, SE. M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Ibu Hastina Febrianty, SE. M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi menyelesaikan proposal.

11. Bapak/Ibu Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan dalam penyajian proposal.

Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya kepada kita semua serta melindungi kita di dunia dan akhirat. Amin.....

Medan, Oktober 2017

Penulis

FAISAL QODRI BATUBARA
1305160974

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan dan Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Produktivitas	9
a. Pengertian Produktivitas	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	10
d. Indikator Produktivitas	12
2. Motivasi Kerja.....	13
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
b. Faktor-faktor motivasi kerja.....	14
c. Indikator Motivitas Kerja	22
3. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22

b. Jenis Lingkungan Kerja.....	23
c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	27
d. Indikator Lingkungan Kerja	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Produktivitas	34
Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja.....	34
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	35
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	36
Tabel III.5 Jumlah Populasi	37
Tabel III.6 Jumlah Sampel.....	38
Tabel III.7 Skala Likert.....	39
TabelIV.1 Skala Likert.....	47
TabelIV.2 Jenis Kelamin.....	48
TabelIV.3 Usia	48
TabelIV.4 Tingkat Pendidikan	49
TabelIV.5 Skor Variabel Motivasi Kerja.....	50
TabelIV.6 Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	53
TabelIV.7 Skor Variabel Produktivitas Kerja.....	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	57
TabelIV.11 Uji Realibilitas	58
Tabel IV.12 Coefficientsa	60
Tabel IV.13 Coefficientsa	62
Tabel IV.14 Coefficientsa	63
Tabel IV.15. Hasil Uji t.....	64

Tabel IV.16 Uji F.....	66
Tabel IV.17 Model Summary	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai.....	30
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai	30
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	32
Gambar IV.1 Uji Normalitas	59
Gambar IV.2 Heterokedisitas	61
Gambar IV.3	Pengujian Hipotesis Pe
Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	65
Gambar IV.5	Pengujian Hipotesis Pe

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah (instansi) dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah instansi maupun perusahaan karena berperan langsung dalam segala kegiatan serta sebagai penggerak roda kehidupan dari instansi maupun perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Demi tercapainya tujuan instansi, pegawai memerlukan motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pimpinan yang terus menerus baik pegawai yang baru bekerja maupun yang sudah lama bekerja di dalam instansi tersebut serta keadaan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung produktivitas kerja seluruh pegawai.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang.

Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu.

Menurut Thoha (2008,hal.203), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Banyak orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena rasa aman atau keselamatan, serta keadaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam proses bekerja. Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut Rivai (2004,hal.144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan menurut Sedarmayanti (2009, hal.121) terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar

yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Sedangkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis menunjukkan masalah yang berkaitan dalam lingkungan kerja diantaranya kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi, selain itu adanya sumber daya manusia yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya seperti mengobrol kepada sesama pekerja sebelum pekerjaan diselesaikan dan sebelum waktu istirahat, sehingga menciptakan suasana yang kurang nyaman bagi pekerja lain yang berada diruangan tersebut yang menimbulkan turunnya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan bagi pekerja yang lainnya.

Bertitik tolak dari uraian di atas lingkungan kerja juga merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap instansi maupun perusahaan. Pada kenyataannya lingkungan kerja terkadang kurang dapat perhatian oleh setiap instansi maupun perusahaan. Salah satunya adalah Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Wampu Sei Ular merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kehutanan yang berada di bawah Direktorat Jenderal Bina Pengelolaan DASHL dan Perhutanan Sosial. Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sungai Wampu Sei Ular terbentuk berdasarkan : Keputusan Menteri Kehutanan Nomor ; 665/Kpts-II/2002 Tanggal 7 Maret 2002. Instansi tersebut memiliki visi dan misi, visi BPDASHL Wampu Sei Ular adalah menjadi regulator, fasilitator dan supervisor pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang handal dalam satuan wilayah pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung (SWP-DASHL) Wampu Sei Ular. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut kinerja pegawai yang tinggi banyak

terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi BPDASHL Wampu Sei Ular.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di BPDASHL Wampu Sei Ular kurang mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya berkas-berkas yang bertumpuk di ruang kerja pegawai, luas ruang kerja di beberapa ruangan yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, kurang kondusifnya ruangan kerja dan masih adanya sugesti antar pegawai. Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan kerja ditentukan oleh penilaian pegawainya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dimana produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam melaksanakannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai melaksanakan kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena bagaimanapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat motivasi tinggi dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubung dengan hal diatas, maka motivasi dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi dan dengan lingkungan kerja yang mendukung sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan instansi.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang mengajak pegawai lain untuk mengobrol sehingga menunda pekerjaan yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.
2. Kondisi ruangan yang belum tertata rapi dan kurang kondusifnya lingkungan pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi motivasi dan lingkungan kerja pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.
- c. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Manfaat Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006,hal.62) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dalam karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sedangkan Suryoto (2015, hal. 37) menyimpulkan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu”.

Sofyandi (2008, hal. 2) menyatakan “produktivitas berasal dari setiap individu dengan membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang berpendapat dan berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka produktivitas yang diperoleh akan berlipat ganda”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan maupun instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Mengingat pentingnya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Djsuzak (2004, hal. 57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pegawai maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Machdarsyah Sinungan, 2005, hal. 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004, hal. 612) adapun faktor-faktor yang dipergunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dalam ketepatan waktu:

1) Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja seperti dijelaskan Simamora (2004, hal. 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Disiplin Kerja
- 5) Sikap Kerja

6) Efisiensi Kerja

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersenang dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawahkan kearah yang optimal.

Rivai (2009, hal. 837) mengemukakan bahwa “ motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melaksanakan apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka “.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mengatakan bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011, hal. 110) menyatakan bahwa “ motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memilih keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak lepas dari

kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawai yang kelak akan menentukan efektivitas seseorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011, hal. 116 – 120) menyatakan “ faktor – faktor motivasi dibedakan 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawainya”.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain;

a) Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi untuk;

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai.

(2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari – hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal sebagai berikut;

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pegawai.

Sedangkan menurut Yunus dalam Torang (2013, Hal. 59 – 60) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat pegawai
- 4) Regenerasi organisasi perusahaan, memberikan kebanggaan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut
- 5) Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama
- 6) Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya
- 7) Jam kerja, lembur
- 8) Kondisi kerja, kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa menginspirasi orang untuk bekerja sebagai individu ataupun sekelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional mereka sendiri atau pribadi mereka sendiri

c. Teori Motivasi

1) Teori tata tingkat kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. dikebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda.

- a) Kebutuhan fisiologikal
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

2) Teori dua faktor

Teori ini juga dinamakan teori hygiene, motivasi dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

- a) Tanggung jawab (*responsibility*)
- b) Kemajuan (*advancement*)
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Capaian (*achivement*)
- e) Pengakuan (*recognition*)

3) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satunya ialah jika orang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji atau penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Teori keadilan mempunyai 4 (empat) asumsi dasar sebagai berikut :

- a) Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan.
- b) Jika dirasakan tidak adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan.
- c) Makin besar persepsi ketidakadilan, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.
- d) Orang akan mempersiapkan ketidakadilan yang menyenangkan dari pada ketidakadilan yang menyenangkan.

Menurut Lawler, teori keadilan dan teori harapan cenderung membuat perkiraan-perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan. Corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk proaktif.

4) Teori motivasi berprestasi (*Achivement motivation*)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achivement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for*

power) dan kebutuhan untuk berfiliasi/ berhubungan (*need for affiliation*) penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi.

a) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan atas gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dorongan ini disebut kebutuhan berprestasi.

b) Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*)

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, mempengaruhi orang lain, dan memiliki dampak terhadap orang lain.

c) Kebutuhan untuk berfiliasi/ berhubungan (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

5) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini mempunyai dua aturan pokok yaitu aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan-perolehan jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pengukuhan dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban yang diinginkan) atau negatif (menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang diinginkan telah diberikan) tetapi organisme harus membuat antara aksi atau tindakannya dengan sebab akibat.

6) Teori penetapan tujuan (*Goal setting theory*)

Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (*intentions*) atau tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, bila didasarkan oleh prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila seorang tenaga kerja lebih bercorak reaktif maka ia menciptakan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu benar.

7) Teori Harapan (*Expectancy*)

Model harapan dari Lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seseorang dihitung dengan rumus sebagai berikut : Menurut Lawler, faktor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya upaya menyebabkan tercapainya untuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain.

Besar kecilnya harapan P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai untuk kerja tertentu) yang ditentukan oleh faktor seperti pengalaman, kepercayaan, harapan, situasi aktual dan komunikasi dari orang lain.

d. Indikator Motivasi

Indikator bagi motivasi kerja menurut dalam Malayu S.P Hasibuan (2009,hal.163) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah yang layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Promosi
- 4) Pengakuan sebagai individu
- 5) Keamanan
- 6) Tempat kerja yang baik
- 7) Penerimaan oleh kelompok
- 8) Perlakuan yang wajar
- 9) Pengakuan atas prestasi

Motivasi merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen yaitu integrasi, motivasi sangat dibutuhkan disetiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005,hal.17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif Memadai.

Menurut Sedarmayanti (200,hal.:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. 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 dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik itu fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugasnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009,hal.45) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai hingga produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang benar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan kerja yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat

yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas :

a) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki ruang kerja yang luas.

b) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial, orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara

fisik. Oleh karena itu lokasi kerja pegawai mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-sekatan fisik lainnya, kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan di privasi itu kuat di pihak banyak orang, privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas yang rumit.

2) Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan, hubungan kerja yang

terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan
- b) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan manusia bekerja itu bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi faktor faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekelompokan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang adalah: karakteristik lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan peralatan, ketegangan psikologis, prosedur pekerjaan dan ketegangan fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja
- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Suara bising
- 9) Penggunaan warna
- 10) Peralatan kantor
- 11) Musik ditempat kerja
- 12) Hubungan sesama rekan kerja

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan atau *content theory* dan *process theory*. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi. Sementara itu produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungan juga meningkat. Tulisan ini mencoba memberikan sedikit gambaran mengenai teori motivasi dan produktivitas kerja.

Penelitian Arif Yusuf Hamali (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Sedangkan diungkapkan dalam penelitian Alimuddin (2015) motivasi intrinsik belum bisa berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.



Gambar II-1

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang tak baik atau menciptakan kondisi kerja yang memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja sehingga mampu menciptakan produktivitas kerja sebagaimana yang diinginkan setiap perusahaan. Berdasarkan penelitian Senata (2012) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.



Gambar II.2 Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

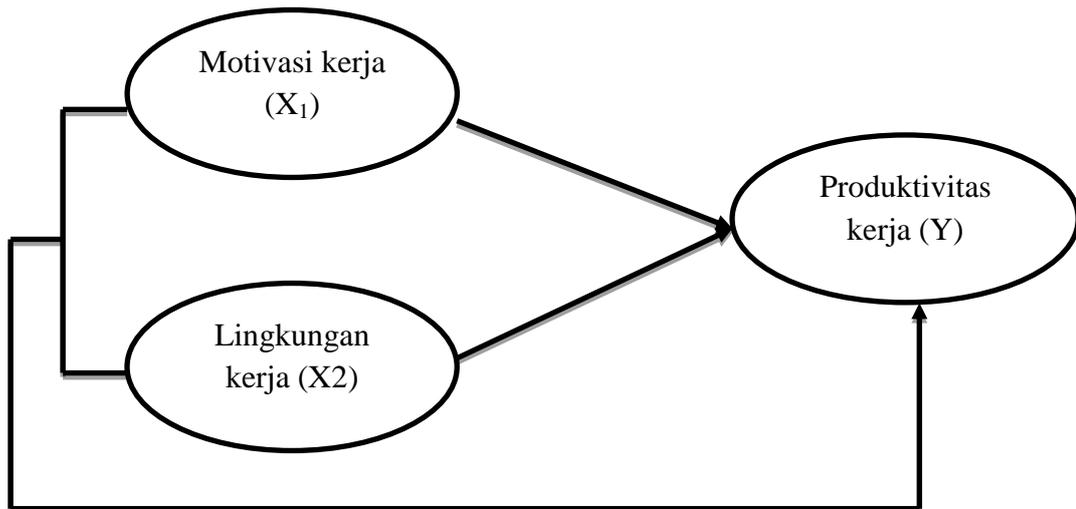
Motivasi kerja dan lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas. Adanya motivasi yang baik dan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif sangatlah berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai. Motivasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan produktivitas kerja ataupun meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa aman dengan lingkungan pekerjaannya akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas sehingga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) tentang analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai berpengaruh positif.

Sedangkan menurut Era Krisdiana Devi (2009) tentang analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan komitmen internasional sebagai variabel intervening mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif dengan produktivitas kerja pegawai, namun variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Lebih lanjut, variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari kutipan-kutipan terdahulu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular perlu digambarkan Kerangka konseptualnya, yakni sebagai berikut:



Gambar II.3 Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.45) “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

H2 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular

H3 :Motivasi Kerja Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu dengan lainnya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sugiyono (2012, hal 13) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka analisis menggunakan statistik.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan maupun instansi. Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

Table III-1
Indikator Produktivitas

No.	Indikator
1	Kuantitas Kerja
2	Kualitas Kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Disiplin Kerja
5	Sikap Kerja
6	Efisiensi Kerja

Menurut Simamora (2004:612)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersenangan dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawahkan kearah yang optimal.

Table III-2
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1	Upah yang layak
2	Promosi
3	Kesempatan untuk maju
4	Pengakuan Individu
5	Penerimaan oleh kelompok

6	Perlakuan yang wajar
7	Pengakuan atas prestasi
8	Tempat kerja yang baik

Menurut Hasibuan (2009:163)

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik itu fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Table III-3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Sirkulasi udara
4	Ukuran ruang kerja
5	Tata letak ruang kerja
6	Privasi ruang kerja
7	Kebersihan
8	Suara bising
9	Penggunaan warna
10	Peralatan kantor
11	Musik ditempat kerja
12	Hubungan sesama rekan kerja

Menurut Sedermayanti (2009)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang beralamat di Jalan SM Raja Km 5,5 No. 14.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Oktober 2017. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4.
Skedul penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal										■										
5	Riset													■	■						
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Sidang Skripsi																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal.16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang berjumlah 40 orang.

Tabel III-5
Jumlah Sampel

Posisi/Jabatan	Populasi
Analisis Data	7
Pengolah Data	8
Penata Adm	8
Bagian Keuangan	7
Ekosistem Hutan	10
Jumlah	40

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, Hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Oleh karena itu sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2010:124) bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang berjumlah 40 orang.

Tabel III-6
Jumlah Sampel

Posisi/Jabatan	Populasi	Sampel
Analisis Data	7	7
Pengolah Data	8	8
Penata Adm	8	8
Bagian Keuangan	7	7
Ekosistem Hutan	10	10
Jumlah	40	40

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang– bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.7
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_2$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak. Juliandi dan Irfan (2013, hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalp – p plot of regression standartized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- i. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ii. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung. Adapun rumus linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 258)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi motivasi kerja

β_2 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja

x1 dan x2 = motivasi kerja dan lingkungan kerja

ϵ = standard error

3. Uji t

Analisis perbandingan satu variabel bebas dikenal dengan Uji t. Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui perbedaan variabel yang dihipotesiskan. Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(sugiyono 2012:250)

Keterangan:

r = Korelasi antara x dan y dari perhitungan korelasi product moment

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}

dengan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk=n-2$, dimana penarikan kesimpulannya ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai sig-probability $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 2) Bila nilai sig-probability $> 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Uji f

Uji f atau juga disebut dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 Untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keraguan variabel tidak bebas Y. Uji f juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol. Nilai f hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(sugiyono, 2012:257)

Keterangan:

- F_h : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table
 R :Jumlah variabel ganda
 K :Jumlah variabel independen
 n :jumlah sampel

kriteria pengujian Uji f:

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

5. Uji Koefisien Determinan (D)

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah motivasi kerja didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X2) adalah lingkungan kerja, terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah produktivitas kerja pegawai yang didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 40 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel motivasi Kerja (X1), lingkungan Kerja (X2), produktivitas kerja pegawai (Y).

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Dari 40 orang responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Total	40	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 40 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5% dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 40 responden, maka dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel IV-3
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	4	10,0%
25-30 tahun	22	55,0%
≥ 40 tahun	14	35,0%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, diketahui mayoritas usia responden yaitu pada kelompok 20-25 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 10,0%, untuk kelompok usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan 55,0%, dan untuk kelompok ≥ 40 tahun sebanyak 14 dengan persentase 35,0%.

Dengan kata lain responden kelompok usia 25-30 tahun yaitu sebesar 22 orang dengan persentase 55,5%, lebih banyak jika dibandingkan dari responden kelompok 20-25 tahun dan ≥ 40 tahun yang terdapat pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 40 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	18	45,0%
Diploma	2	5,0%
S1	14	35,0%
S2	6	15,0%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SLTA sebanyak 18 orang dengan persentase 45,0%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 5,0%., responden yang

berpendidikan S1 sebanyak 14 orang dengan persentase 35,0%, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan 15,1%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan table Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV-5
Skor Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	5,0%	21	52,5%	10	25,0%	7	17,5%	40	100%
2	2	5,0%	7	17,5%	18	45,0%	8	20,0%	5	12,5%	40	100%
3	6	15,0%	14	35,0%	16	40,0%	4	10,0%	0	0%	40	100%
4	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	2	5,0%	0	0%	40	100%
5	3	7,5%	8	20,0%	12	30,0%	10	25,0%	7	17,5%	40	100%
6	3	7,5%	13	32,5%	8	20,0%	8	20,0%	8	20,0%	40	100%
7	13	32,5%	20	50,0%	4	10,0%	3	7,5%	0	0%	40	100%
8	4	10,0%	17	42,2%	7	17,5%	8	20,0%	4	10,6%	40	100%
9	2	5,0%	11	27,5%	11	27,5%	11	27,5%	5	12,5%	40	100%
10	10	25,0%	18	45,0%	10	25,0%	2	5,0%	0	0%	40	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pemberian upah atau penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai, responden lebih banyak menjawab Kurang Setuju sebesar 52,5% atau sebanyak 21 orang.

- 2) Jawaban responden tentang atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, responden lebih banyak menjawab Kurang setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 3) Jawaban responden tentang atasan selalu memberi pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 40,0% atau sebanyak 16 orang.
- 4) Jawaban responden tentang hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 5) Jawaban responden tentang tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 30,0% atau sebanyak 12 orang.
- 6) Jawaban responden tentang hubungan kerja antara saya dan pegawai lain sangat baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 32,5% atau sebanyak 13 orang.
- 7) Jawaban responden tentang atasan selalu memberikan perhatian pada semua pegawainya, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 50,0% atau sebanyak 20 orang.
- 8) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 42,2% atau sebanyak 17 orang.

9) Jawaban responden tentang diperusahaan ini standar prestasi jelas, reponden yang menjawab setuju, kurang setuju dan tidak setuju setara yaitu sebesar 27,5% atau sebanyak 11 orang.

10) Jawaban responden tentang sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV-6
Skor Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5,0%	15	37,5 %	14	35,0%	9	22,5%	0	0%	40	100%
2	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	13	32,5%	4	10,0%	40	100%
3	6	15,0%	17	42,5%	12	30,0%	4	10,0%	1	2,5%	40	100%
4	2	5,0%	17	42,5%	13	32,5%	7	17,5%	1	2,5%	40	100%
5	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	13	32,5%	4	10,0%	40	100%
6	2	5,0%	15	37,5%	14	35,0%	9	22,5%	0	0%	40	100%
7	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	13	32,5%	4	10,0%	40	100%
8	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	13	32,5%	4	10,0%	40	100%
9	2	5,0%	15	37,5%	14	35,0%	9	22,5%	0	0%	40	100%
10	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	13	32,5%	4	10,0%	40	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang penerangan dalam ruangan kerja dapat memperlancar dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang.

- 2) Jawaban responden tentang suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja, responden lebih banyak menjawab Kurang Setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 3) Jawaban responden tentang ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktifitas kerja, reponden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 42,5% atau sebanyak 17 orang.
- 4) Jawaban responden tentang penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 42,5% atau sebanyak 17 orang.
- 5) Jawaban responden tentang kebersihan ditempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 6) Jawaban responden tentang suara bising dapat mengganggu kenyamanan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang.
- 7) Jawaban responden tentang perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 8) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.
- 9) Jawaban responden tentang diperusahaan ini standar prestasi jelas, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang.

10) Jawaban responden tentang sarana dan peralatan bekerja sangat memadai, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 45,0% atau sebanyak 18 orang.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel IV-7
Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,5%	7	17,5%	19	47,5%	10	25,0%	3	7,5%	40	100%
2	2	5,0%	6	15,0%	17	42,5%	12	30,0%	3	7,5%	40	100%
3	0	0%	2	5,0%	8	20,0%	20	50,0%	10	25,0%	40	100%
4	5	10,0%	19	47,5%	12	30,0%	5	12,5%	0	0%	40	100%
5	3	7,5%	11	27,5%	14	35,0%	9	22,5%	3	7,5%	40	100%
6	6	15,0%	14	35,0%	11	27,5%	7	17,5%	2	5,0%	40	100%
7	8	20,0%	16	40,0%	9	22,5%	7	17,5%	0	0%	40	100%
8	3	7,5%	13	32,5%	11	27,5%	9	22,5%	4	10,0%	40	100%
9	3	7,5%	14	35,0%	14	35,0%	7	17,5%	2	5,0%	40	100%
10	8	20,0%	12	30,0%	14	35,0%	6	15,0%	0	0%	40	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 47,5% atau sebanyak 19 orang.
- 2) Jawaban responden tentang suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 42,5% atau sebanyak 17 orang.

- 3) Jawaban responden tentang ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktifitas kerja, responden lebih banyak menjawab tidak setuju sebesar 50,0% atau sebanyak 20 orang.
- 4) Jawaban responden tentang penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 47,5% atau sebanyak 19 orang.
- 5) Jawaban responden tentang kebersihan ditempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 35,0% atau sebanyak 14 orang.
- 6) Jawaban responden tentang suara bising dapat mengganggu kenyamanan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 35,0% atau sebanyak 14 orang.
- 7) Jawaban responden tentang perlegkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar, responden lebih banyak menjawab setuju 40,0% atau sebanyak 16 orang
- 8) Jawaban responden tentang peralatan canggih membuat lancar bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju 32,5% atau sebanyak 13 orang
- 9) Jawaban responden tentang suara musik diruangan membuat anda nyaman saat bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju dan kurang setuju sama sama 35,0% atau sebanyak 14 orang
- 10) Jawaban responden tentang saya tidak pernah bertengkar dengan pegawai lainnya, responden lebih banyak menjawab responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 35,0% atau sebanyak 14 orang.

3. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

1) Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,642 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
2	0,680 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
3	0,578 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
4	0,589 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
5	0,865 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
6	0,621 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
7	0,296 (Positif)	0,312	0,064 < 0,05	Valid
8	0,406 (Positif)	0,312	0,009 < 0,05	Valid
9	0,641 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
10	0,599 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,505 (Positif)	0,312	0,001 < 0,05	Valid
2	0,830 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
3	0,599 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
4	0,346 (Positif)	0,312	0,029 < 0,05	Valid
5	0,830 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
6	0,505 (Positif)	0,312	0,001 < 0,05	Valid
7	0,830 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
8	0,830 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
9	0,505 (Positif)	0,312	0,001 < 0,05	Valid
10	0,830 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas Produktivitas

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,439 (Positif)	0,312	0,005 < 0,05	Valid
2	0,615 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
3	0,571 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
4	0,270 (Positif)	0,312	0,092 < 0,05	Valid
5	0,840 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
6	0,707 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
7	0,536 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
8	0,617 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
9	0,702 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid
10	0,669 (Positif)	0,312	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realiilitas menggunakan Cronbach Alpha. Dikatakan

reliabel bila hasil alpha $> 0,6$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86)

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel IV-11

Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1, X_2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,793 $> 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,793 $> 0,6$	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,806 $> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

4. Analisis Data

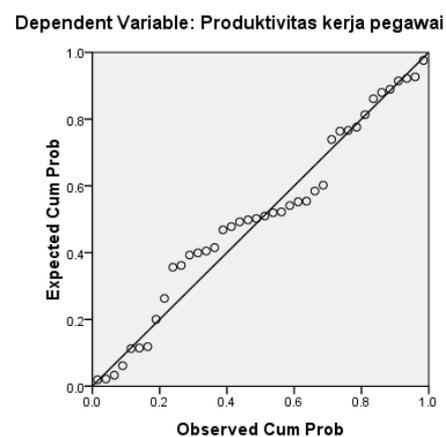
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-12

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.696	56.778					
	motivasi kerja	.787	.278	.532	.545	.545	.944	1.059
	lingkungan kerja	.145	.390	.009	.141	.120	.944	1.059

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

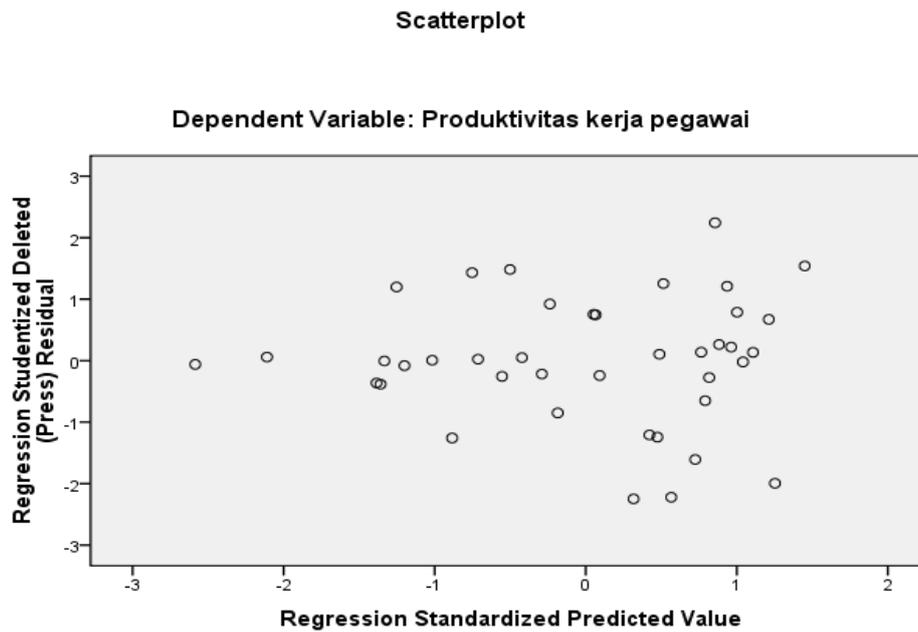
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,944 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,059 < 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2

Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Taebel IV-13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.737	4.975		9.393	.000
	motivasi kerja	.532	.126	.561	4.215	.000
	lingkungan kerja	.123	.133	.123	3.924	.361

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 46,737 + 0,532X_1 + 0,123X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi kerja dan Lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Produktivitas Pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika motivasi kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka produktivitas pegawai bernilai sebesar 46,737
- 2) Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,532 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas pegawai sebesar 0,123 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Tabel IV-14

Coefficients^a

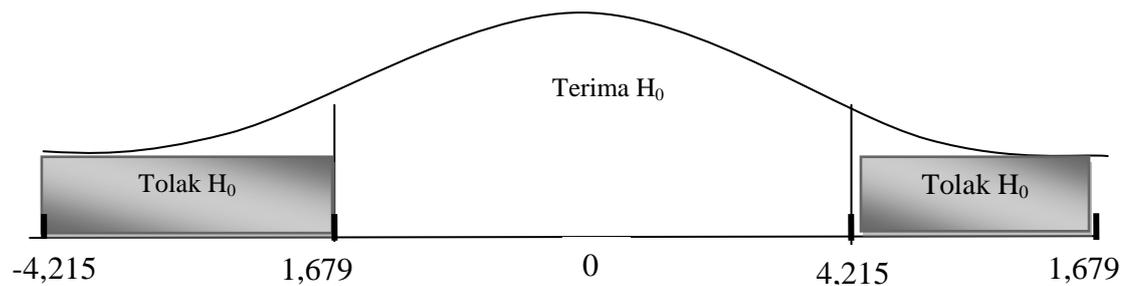
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.737	4.975		9.393	.000
	motivasi kerja	.532	.126	.561	4.215	.000
	lingkungan kerja	.123	.133	.123	3.924	.361

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,215 > t_{tabel} 1,679$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

Kriteria Pengujian Hipotesis.



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Tabel IV – 15.
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.737	4.975		9.393	.000
	motivasi kerja	.532	.126	.561	4.215	.000
	lingkungan kerja	.123	.133	.123	3.924	.361

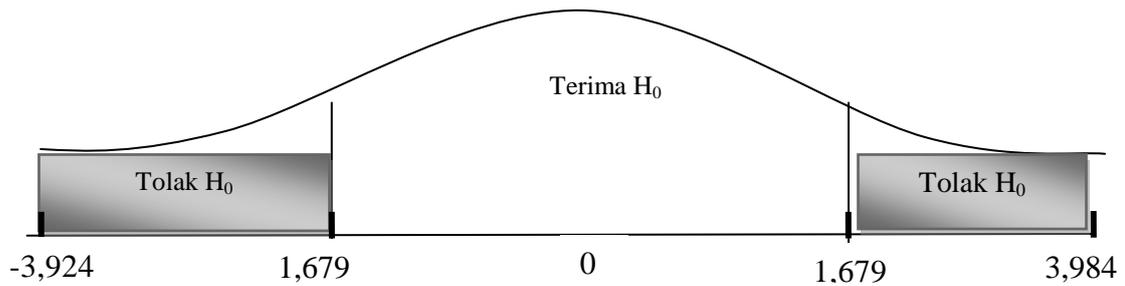
a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,924 > t_{tabel} 1,679$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 4.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV – 16
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.105	2	225.552	8.888	.001 ^a
	Residual	1065.873	42	25.378		
	Total	1516.978	44			

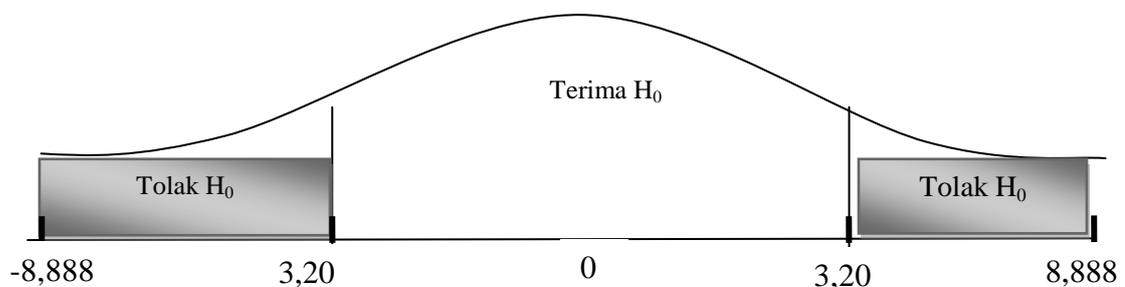
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 8,888 \geq f_{tabel} 3,20$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 17

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.545 ^a	.297	.264	5.03765	.297	8.888	2	42	.001	1.233

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,545)^2 \times 100\% \\
 &= 29,7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Terlihat nilai sekitar 29,7% pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang

tinggi terhadap pekerjaannya. Para pegawai lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pimpinan sesuai dengan keinginannya. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap positif terhadap perusahaan. Para pegawai merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan perusahaan, namun dari segi rangsangan seperti bonus, tunjangan di luar gaji dirasa para pegawai masih kurang. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai dalam kategori tinggi. Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula pegawai tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, pegawai tersebut merasa senang. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Retno Damayanti (2005) Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja yang akhirnya terjadi penurunan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Wandono Sinaga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap Produktivitas pegawai

Bagi seorang pegawai yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk

melaksanakan pekerjaannya. Jika pegawai bersemangat dalam bekerja, maka produktivitasnya akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan produktivitas, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan diobyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para pegawai akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Aldo, Mochammad, Gunawan (2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,215 > 1,679$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja ada pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular. Hal ini disebabkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,924 > 1,679$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap produktivitas pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang menyatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,888 \geq 3,20$ f_{hitung} berada

dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja ada pengaruh terhadap produktivitas pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Wampu Sei Ular.

B. Saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasi pegawai baik, sehingga pegawai akan merasa dihargai kerjanya.
2. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para pegawai dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa pegawai diikut sertakan dalam mengelola perusahaan sehingga pegawai merasa ikut memiliki, dengan demikian pegawai akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke – 11. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Achmad Siddik Thoha, 2008. *Karakteristik Citra Satelit*. Sumatra Utara. Universitas Sumatra Utara
- Ajuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis
- Arif Yusuf Hamali, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada PT X Bandung*
- Aldo, Mochamad, Gunawan. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13 No. 1 Agustus 2014
- Alimuddin. *Pengaruh Motivasi terhadap produktifitas*. Jakarta 20015
- Gumilang, G, dkk. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Meubelindo Semarang, Jurnal Fisip*, Universitas Diponegoro.
- Era krisdiana devi (2009) *analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai*
- Hasibuan, malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 11. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono (2005). *Manajemen*. Jakarta
- Maryati, MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahesa Nugraha. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Purnama R. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, Jurnal Strategi*, Vol. 7, September 2008.
- Retno Damayanti. *Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivasi Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. 2005
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Senata, I,W. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012, Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.4, No.1, 2014. Universitas Pendidikan Ganesha Singa Raja.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Siswandi. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suriyoto, (2015). *Contoh Penyusunan skripsi*. Bandung
- SwandonoSinaga. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. JOM FISIP Vol. 3No.2 – Oktober 2016

Distribusi Frekwensi Variabel X1

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17.5	17.5	17.5
	2	10	25.0	25.0	42.5
	3	21	52.5	52.5	95.0
	4	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	12.5	12.5	12.5
	2	8	20.0	20.0	32.5
	3	18	45.0	45.0	77.5
	4	7	17.5	17.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0		

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	16	40.0	40.0	50.0
	4	14	35.0	35.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	10	25.0	25.0	30.0
	4	18	45.0	45.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17.5	17.5	17.5
	2	10	25.0	25.0	42.5
	3	12	30.0	30.0	72.5
	4	8	20.0	20.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	8	20.0	20.0	40.0
	3	8	20.0	20.0	60.0
	4	13	32.5	32.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	4	10.0	10.0	17.5
	4	20	50.0	50.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	8	20.0	20.0	30.0
	3	7	17.5	17.5	47.5
	4	17	42.5	42.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	12.5	12.5	12.5
	2	11	27.5	27.5	40.0
	3	11	27.5	27.5	67.5
	4	11	27.5	27.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	10	25.0	25.0	30.0
	4	18	45.0	45.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 10	Pearson												
	Correlation	.353*	.215	.529**	.964**	.409**	.202	-.096	.177	.092	1	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.025	.183	.000	.000	.009	.212	.556	.274	.571		.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson												
	Correlation	.642**	.680**	.578**	.589**	.865**	.621**	.296	.406**	.641**	.599**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.064	.009	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Distribusi Frekwensi Variabel X2

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	14	35.0	35.0	57.5
	4	15	37.5	37.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	13	32.5	32.5	42.5
	3	18	45.0	45.0	87.5
	4	4	10.0	10.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0		

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	17	42.5	42.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	7	17.5	17.5	20.0
	3	13	32.5	32.5	52.5
	4	17	42.5	42.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	13	32.5	32.5	42.5
	3	18	45.0	45.0	87.5
	4	4	10.0	10.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	14	35.0	35.0	57.5
	4	15	37.5	37.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	13	32.5	32.5	42.5
	3	18	45.0	45.0	87.5
	4	4	10.0	10.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	13	32.5	32.5	42.5
	3	18	45.0	45.0	87.5
	4	4	10.0	10.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	14	35.0	35.0	57.5
	4	15	37.5	37.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	13	32.5	32.5	42.5
	3	18	45.0	45.0	87.5
	4	4	10.0	10.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VALIDITAS VARIABEL X2

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
item 1	Pearson Correlation	1	.025	.223	.065	.025	1.000*	.025	.025	1.000*	.025	.505**
	Sig. (2-tailed)		.880	.166	.692	.880	.000	.880	.880	.000	.880	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 2	Pearson Correlation	.025	1	.317*	.078	1.000*	.025	1.000*	1.000**	.025	1.000**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.880		.046	.631	.000	.880	.000	.000	.880	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 3	Pearson Correlation	.223	.317*	1	.649**	.317*	.223	.317*	.317*	.223	.317*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.166	.046		.000	.046	.166	.046	.046	.166	.046	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 4	Pearson Correlation	.065	.078	.649**	1	.078	.065	.078	.078	.065	.078	.346*
	Sig. (2-tailed)	.692	.631	.000		.631	.692	.631	.631	.692	.631	.029
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 5	Pearson Correlation	.025	1.000**	.317*	.078	1	.025	1.000*	1.000**	.025	1.000**	.830**

	Sig. (2-tailed)	.880	.000	.046	.631		.880	.000	.000	.880	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 6	Pearson Correlation	1.000*	.025	.223	.065	.025	1	.025	.025	1.000*	.025	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.880	.166	.692	.880		.880	.880	.000	.880	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 7	Pearson Correlation	.025	1.000**	.317*	.078	1.000*	.025	1	1.000**	.025	1.000**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.880	.000	.046	.631	.000	.880		.000	.880	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 8	Pearson Correlation	.025	1.000**	.317*	.078	1.000*	.025	1.000*	1	.025	1.000**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.880	.000	.046	.631	.000	.880	.000		.880	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 9	Pearson Correlation	1.000*	.025	.223	.065	.025	1.000*	.025	.025	1	.025	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.880	.166	.692	.880	.000	.880	.880		.880	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 10	Pearson Correlation	.025	1.000**	.317*	.078	1.000*	.025	1.000*	1.000**	.025	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.880	.000	.046	.631	.000	.880	.000	.000	.880		.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.505**	.830**	.599**	.346*	.830**	.505**	.830**	.830**	.505**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.029	.000	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Distribusi Frekwensi Variabel Y

Statistics

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.5	7.5	7.5
	2	10	25.0	25.0	32.5
	3	19	47.5	47.5	80.0
	4	7	17.5	17.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.5	7.5	7.5
	2	12	30.0	30.0	37.5
	3	17	42.5	42.5	80.0
	4	6	15.0	15.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	8	20.0	20.0	25.0
	4	20	50.0	50.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	19	47.5	47.5	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.5	7.5	7.5
	2	9	22.5	22.5	30.0
	3	14	35.0	35.0	65.0
	4	11	27.5	27.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	7	17.5	17.5	22.5
	3	11	27.5	27.5	50.0
	4	14	35.0	35.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.5	17.5	17.5
	3	9	22.5	22.5	40.0
	4	16	40.0	40.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	9	22.5	22.5	32.5
	3	11	27.5	27.5	60.0
	4	13	32.5	32.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	7	17.5	17.5	22.5
	3	14	35.0	35.0	57.5
	4	14	35.0	35.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	14	35.0	35.0	50.0
	4	12	30.0	30.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.040	.234	.000	.251	.011		.511	.117	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item7	Pearson Correlation	-.074	.343*	.102	-.083	.547**	.107	1	.491**	.086	.576**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.649	.030	.532	.611	.000	.511		.001	.597	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item8	Pearson Correlation	.084	.455**	.197	-.110	.553**	.252	.491**	1	.194	.412**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.606	.003	.222	.500	.000	.117	.001		.231	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item9	Pearson Correlation	.556**	.287	.423**	.062	.521**	.806**	.086	.194	1	.261	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.006	.703	.001	.000	.597	.231		.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item10	Pearson Correlation	-.148	.334*	.290	.304	.512**	.419**	.576**	.412**	.261	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.361	.035	.069	.056	.001	.007	.000	.008	.103		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.439**	.615**	.571**	.270	.840**	.707**	.536**	.617**	.702**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.092	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Y
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas kerja pegawai	33.0000	5.95281	40
Motivasi kerja	32.4000	6.03749	40
lingkungan kerja	29.7500	5.93015	40

Correlations

		Produktivitas kerja pegawai	Motivasi kerja	lingkungan kerja
Pearson Correlation	Produktivitas kerja pegawai	1.000	-.488	-.017
	Motivasi kerja	-.488	1.000	.260
	lingkungan kerja	-.017	.260	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas kerja pegawai	.	.001	.457
	Motivasi kerja	.001	.	.053
	lingkungan kerja	.457	.053	.
N	Produktivitas kerja pegawai	40	40	40
	Motivasi kerja	40	40	40
	lingkungan kerja	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, Motivasi kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.501 ^a	.251	.210	5.28932	.251	6.199	2	37	.005	1.201

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.854	2	173.427	6.199	.005 ^a
	Residual	1035.146	37	27.977		
	Total	1382.000	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Coefficient Correlations^a

Model			lingkungan kerja	Motivasi kerja
1	Correlations	lingkungan kerja	1.000	-.260
		Motivasi kerja	-.260	1.000
	Covariances	lingkungan kerja	.022	-.006
		Motivasi kerja	-.006	.021

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi kerja	lingkungan kerja
1	1	2.959	1.000	.00	.00	.00
	2	.026	10.648	.01	.50	.75
	3	.015	14.166	.99	.50	.25

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Residuals Statistics^a

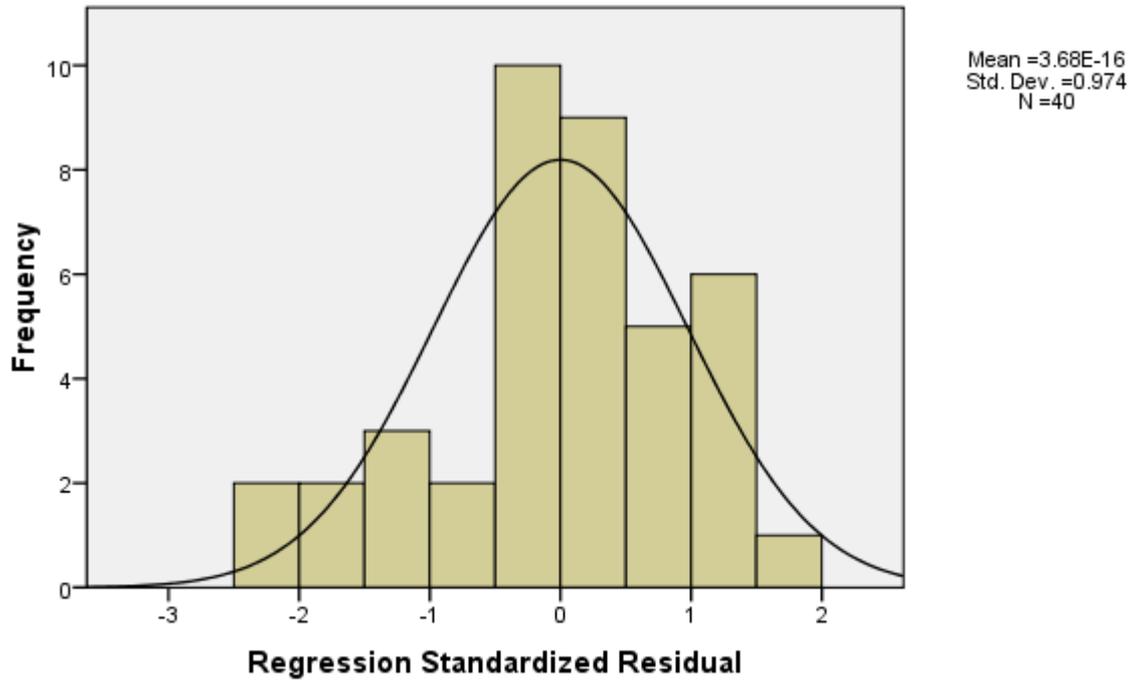
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.2899	37.3238	33.0000	2.98223	40
Std. Predicted Value	-2.585	1.450	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.908	2.357	1.405	.358	40
Adjusted Predicted Value	25.3617	37.5806	32.9442	3.00790	40
Residual	-1.09430E1	10.44768	.00000	5.15191	40
Std. Residual	-2.069	1.975	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.134	2.129	.005	1.013	40
Deleted Residual	-1.16718E1	12.13573	.05584	5.57423	40
Stud. Deleted Residual	-2.248	2.242	.001	1.040	40
Mahal. Distance	.174	6.768	1.950	1.576	40
Cook's Distance	.000	.244	.028	.049	40
Centered Leverage Value	.004	.174	.050	.040	40

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Charts

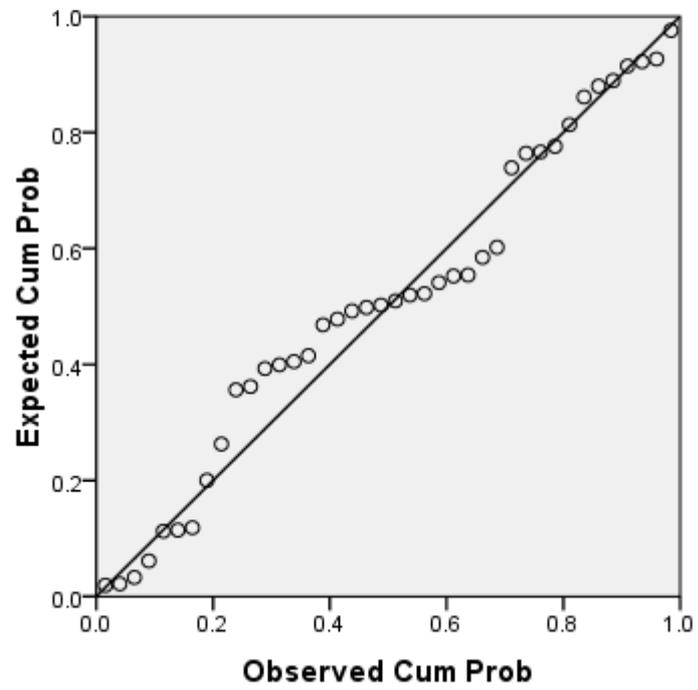
Histogram

Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai



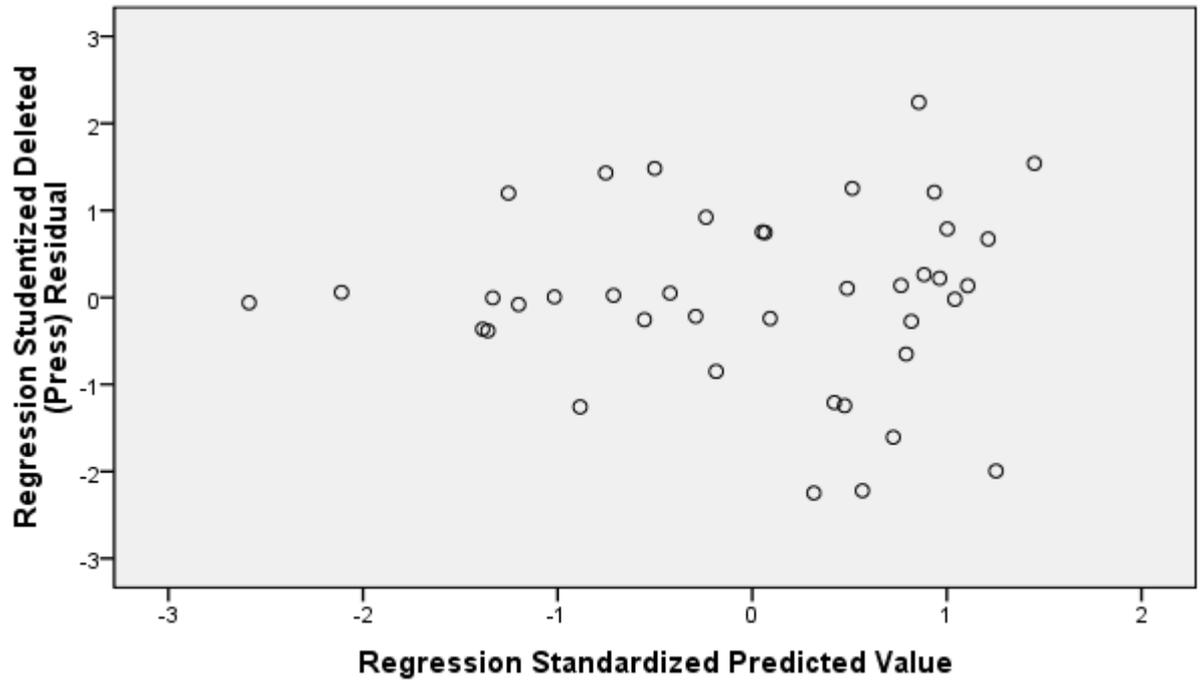
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG WAMPU SEI ULAR

Responden Yang Terhormat,

Dimohonkan kesedian Bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan keperluan studi/ilmiah. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data, Kesediaan Bapak/ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya penulis sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya
Peneliti,

Faisal Qodri Batubara

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20-25 thn 25-30 thn \geq 30th
4. Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Keterangan

SS: Sangat Setuju TS: Tidak Setuju S: Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju KS: Kurang Setuju

Petunjuk Pengisian Angket

1. Tuliskan identitas Bapak/ibu pada tempat yang tersedia
2. Bacalah pernyataan-pernyataan dalam angket dibawah ini secara teliti dan cermat.
3. Pilihlah dengan sesuai dengan keadaan Bapak/ibu yang sebenarnya dengan memebrikan tanda (\surd) pada kolom pilihan.
4. Jawablah dengan kenyataan yang ada, sehingga kesimpulan yang diambil dari data ini bisa benar.

KUESIONER MOTIVASI KERJA (X₁)

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian upah atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai					
2	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
3	Atasan selalu memberi pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
4	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang					
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
6	Hubungan kerja antara saya dan pegawai lain sangat baik					
7	Atasan selalu memberikan perhatian pada semua pegawainya					
8	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana					
9	Diperusahaan ini standar prestasi jelas					
10	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja					
2	Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja					
3	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja					
4	Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja					
6	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan kerja					
7	Perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar					
8	Peralatan canggih membuat lancar bekerja					
9	Suara musik di ruangan membuat anda nyaman saat kerja					
10	Saya tidak pernah bertengkar dengan pegawai lainnya					

KUESIONER PRODUKTIVITAS PEGAWAI (Y)

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna peningkatan etos kerja karyawan					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
4	Atasan selalu datang tepat waktu					
5	Pegawai tidak merasa selalu dalam tekanan dan isolasi yang tidak proposional					
6	Faktor-faktor produksi digunakan secara proposional dan stabil tanpa merugikan pegawai					
7	Adanya jaminan sosial dari perusahaan seperti bpjs dan sejenisnya yang terkoordinir dengan baik					
8	Pimpinan selalu memperhatikan kesehatan dan fisik pekerja personal					
9	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
10	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan.					