

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MAHKOTA GROUP**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Julvina Oktira  
130910197**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MAHKOTA GROUP**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Julvina Oktira  
130910197**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 13 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Julvina Oktira



NPM: 130910197

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
MAHKOTA GROUP**

**Oleh:  
Julvina Oktira  
130910197**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 13 Februari 2017**

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Mahkota Group Batam sebanyak 143 orang dengan pengambilan sampel sesuai dengan metode slovin sebanyak 105 orang, dengan variabel yaitu : variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Penganalisaan data menggunakan bantuan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group Batam, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group Batam. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group Batam.

Kata kunci: *motivasi, lingkungan kerja, produktivitas karyawan*

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to figure out and analyze the influence of motivation and working environment on employee productivity of Mahkota Group Batam either partially or simultaneously. In this research, the population were the employees of Mahkota Group Batam, as many as 143 people with sampling according to slovin method as many as 105 people, with the variables are: motivation ( $X_1$ ) and working environment ( $X_2$ ). Data analysis method used is simple regression analysis, which aimed to figure out the correlation between the two variables. Hypothesis testing were done by using F test and coefficient of determination test ( $R^2$ ). Data analysis were done by using statistical data processing software, which is SPSS version 21. The result showed that motivation had a positive effect and significant on the employee productivity of Mahkota Group Batam, working environment had a positive effect and significant on the employee productivity of Mahkota Group Batam. The result also showed that motivation and working environment simultaneously affect employee productivity significantly on Mahkota Group Batam.*

*Keywords: motivation, work environment, employee productivity*

## KATA PENGANTAR

*Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.*

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada program studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen/Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal berharga bagi penulis dalam menggapai cita-cita.

6. Bapak dan Ibu Pimpinan Mahkota Group yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
7. Orang Tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi yang tiada henti serta do'a yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Ayah tercinta Edy Sayuti Hasibuan dan seiring do'a Ibunda tercinta Sumariana, Abang tercinta Budiman dan Adik tersayang Iir Pratama.
8. Tunangan tercinta "Eko Prayetno, SE." yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.
9. Rekan kerja Mahkota Group dan Rekan Kuliah Program Studi Manajemen Bisnis dan sahabat-sahabat yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentu saja masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun setiap pembaca.

Batam, 13 Februari 2017

Penulis

**Julvina Oktira**

130910197

## DAFTAR ISI

*Halaman*

Lembar Penyelesaian .....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Rumus.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah.....	12
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1. Secara Teoritis.....	13
1.6.2. Secara Praktis.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1. Konsep Teoritis.....	15
2.1.1. Pengertian Motivasi.....	15
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.1.1.2 Langkah-Langkah Memotivasi.....	19
2.1.1.3 Tujuan Motivasi.....	20
2.1.1.4 Teori Motivasi.....	20
2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi.....	24
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	26
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27

2.1.2.4	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.	Produktivitas.....	34
2.1.3.1	Pengertian Produktivitas.....	34
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	36
2.1.3.3	Indikator-Indikator Produktivitas.....	37
2.1.3.4	Upaya Peningkatan Produktivitas.....	38
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	39
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	44
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>46</b>
3.1.	Desain Penelitian.....	46
3.2.	Operasional Variabel.....	46
3.2.1.	Variabel Bebas (Variabel Independen).....	47
3.2.2.	Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	50
3.3.	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1.	Populasi.....	52
3.3.2.	Sampel.....	53
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1.	Jenis Data.....	54
3.4.2.	Pengumpulan Data.....	55
3.5.	Metode Analisis Data.....	56
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	57
3.5.2.	Uji Kualitas Data .....	58
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	58
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	60
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	61
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	62
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	63
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	63
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
3.5.4.2	Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	64
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	65
3.5.5.1	Uji t (Uji Parsial) .....	66
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan).....	67
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	68
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	68
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>69</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	69
4.1.1.	Profil Responden.....	69
4.1.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.1.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	71

4.1.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.1.1.4	Distribusi Responden Lama Bekerja.....	73
4.1.1.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status.....	74
4.1.2.	Analisis Deskriptif.....	75
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Motivasi (X1).....	75
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	79
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Produktivitas Karyawan (Y).....	83
4.1.3.	Uji Kualitas Data .....	87
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data .....	87
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	89
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	90
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh.....	93
4.1.5.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	93
4.1.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis.....	96
4.1.6.1	Hasil Uji T (Parsial) .....	96
4.1.6.2	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	98
4.2.	Pembahasan.....	99
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>102</b>
5.1.	Kesimpulan.....	102
5.2.	Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	44
2. Gambar 4.1. Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
3. Gambar 4.2. Diagram Pie Berdasarkan Usia.....	71
4. Gambar 4.3. Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan.....	72
5. Gambar 4.4. Diagram Pie Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
6. Gambar 4.5. Diagram Pie Berdasarkan Status.....	74
7. Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas <i>Regression Standarized Residual</i> .....	90
8. Gambar 4.7. Hasil Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot</i> .....	91
9. Gambar 4.8. Hasil Uji Heterokedasitas.....	92

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Absensi Karyawan Periode 2015.....	9
2. Tabel 1.2 Penjualan Periode 2015.....	10
3. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
4. Tabel 3.2 Data Karyawan Mahkota Group.....	53
5. Tabel 3.3 Skala Likert.....	56
6. Tabel 3.4 Tabel Rentang Skala.....	58
7. Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	68
8. Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
9. Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	71
10. Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
11. Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
12. Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status.....	74
13. Tabel 4.6 X1.1.....	75
14. Tabel 4.7 X1.2.....	76
15. Tabel 4.8 X1.3.....	76
16. Tabel 4.9 X1.4.....	77
17. Tabel 4.10 X1.5.....	77
18. Tabel 4.11 X1.6.....	78
19. Tabel 4.12 Total Skor Indikator Variabel Motivasi (X1).....	78
20. Tabel 4.13 X2.1.....	79
21. Tabel 4.14 X2.2.....	80
22. Tabel 4.15 X2.3.....	80
23. Tabel 4.16 X2.4.....	81
24. Tabel 4.17 X2.5.....	81
25. Tabel 4.18 X2.6.....	82
26. Tabel 4.19 Total Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	82

27. Tabel 4.20	Y.1.....	83
28. Tabel 4.21	Y.2.....	84
29. Tabel 4.22	Y.3.....	84
30. Tabel 4.23	Y.4.....	85
31. Tabel 4.24	Y.5.....	85
32. Tabel 4.25	Y.6.....	86
33. Tabel 4.26	Total Skor Indikator Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	86
34. Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	87
35. Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	88
36. Tabel 4.29	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	88
37. Tabel 4.30	Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1).....	89
38. Tabel 4.31	Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X2).....	89
39. Tabel 4.32	Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Karyawan (Y).....	89
40. Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas Data.....	91
41. Tabel 4.34	Hasil Uji Linier Berganda.....	93
42. Tabel 4.35	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	95
43. Tabel 4.36	Hasil Uji T (Parsial).....	96
44. Tabel 4.37	Hasil Uji F (Simultan).....	98

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
1. Rumus 3.1 <i>Slovin</i> .....	53
2. Rumus 3.2 Rentang Skala.....	57
3. Rumus 3.3 <i>Korelasi Product Moment</i> .....	59
4. Rumus 3.4 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	60
5. Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	64
6. Rumus 3.6 Koefisien Determinasi.....	65
7. Rumus 3.7 T hitung.....	67
8. Rumus 3.8 F hitung.....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif seperti modal, mesin dan material, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Suatu perusahaan tanpa didukung karyawan/pegawai yang baik dalam segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, berkembang dan maju di masa akan datang.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang mempunyai ilmu pengetahuan, dapat dilatih dan dapat menghasilkan barang/jasa. Seorang karyawan harus diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap mempunyai semangat dalam bekerja, karyawan dalam bekerja sebenarnya tidak hanya mengharapkan kompensasi berbentuk material semata tetapi juga sekaligus mengharapkan adanya penghargaan dalam bentuk non-materi atas hasil jerih payah mereka dalam melakukan tugas. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus karena karyawan bukan hanya sekedar aset perusahaan tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja

yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standart karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi adalah dorongan kepada seseorang agar seseorang tersebut mempunyai semangat untuk mencapai tujuannya, untuk dapat memotivasi orang lain kita dapat menjadi pendengar yang baik, memberikan tantangan, menciptakan pekerjaan yang lebih terkesan menarik, dapat menghargai, dan kita dapat memberikan penghargaan. Penghargaan yang atasan berikan kepada bawahannya juga termasuk salah satu hal yang dapat dilakukan atasan untuk memotivasi bawahannya, manajer perlu memahami perbedaan individual dan latar belakang individu, mengerti dengan apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan dapat menempatkan penghargaan untuk memuaskan kebutuhan bawahan.

Pihak manajemen harus sangat memberikan perhatian mengenai masalah motivasi karyawan dengan melakukan usaha yang benar-benar bertujuan memberikan motivasi di perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi pada karyawan tetap terjaga dalam bekerja. Satu hal yang harus

sangat dipahami perusahaan, bahwa karyawan mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya. Tugas pimpinanlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

Proses motivasi dimulai dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk berusaha memenuhi kebutuhan, antara lain dengan memasuki organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Didalam organisasi, perilaku karyawan yang diarahkan kepada perilaku untuk pencapaian tujuan. Kemudian setelah beberapa waktu para atasan melakukan penilaian perilaku karyawan, evaluasi prestasi menghasilkan beberapa macam akibat yaitu imbalan (*rewards*) atau hukuman (*punishment*). Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Kematangan pribadi seseorang juga sangat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, orang yang bersifat kemandirian dan egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga sulit bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Mungkin saja ia mampu bekerja sendiri tetapi belum tentu cocok bila yang bersangkutan berdampingan dengan orang lain dalam memproses hasil akhir. Dan sebaliknya seseorang yang mempunyai pemikiran dewasa dan matang dalam berkerja akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa diberikan motivasi pun seseorang tersebut akan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara tekun dan membuat

prestasi. Sebab sikap pembawaan seseorang, nilai yang dianut dan kebiasaan yang dibawa seseorang semenjak kecil amat mempengaruhi motivasinya.

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi melibatkan individual dan organisasional. kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, adalah faktor-faktor yang berasal dari diri sendiri (individual) sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari perusahaan (organisasional) meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri dan sesama pekerja/lingkungan kerja. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan pekerjaannya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

Lingkungan kerja dapat juga mendongkrak semangat kerja seseorang, karena jika pegawai merasa nyaman dalam suatu lingkungan kerja di perusahaan tersebut maka semangat kerja pegawainya akan bangkit dan akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja juga dapat mengikat hubungan antara orang-orang yang berada di lingkungannya, lingkungan kerja yang nyaman dan baik membuat karyawan merasa betah di dalam ruangan kerja dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menghambat dan mempengaruhi produktivitas.

Lingkungan kerja adalah suasana yang berada di sekitar pekerja baik itu fisik maupun nonfisik yang nantinya akan mempengaruhi proses karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan



yang aman, nyaman, bersih, tentram, terang dan bebas dari kegaduhan, lingkungan kerja yang tidak baik tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat membawa dampak yang positif bahkan negatif bagi karyawan dalam produktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan.

Meskipun lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja sangat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan juga harus mengadakan interaksi dengan lingkungannya, adaptasi karyawan melalui interaksi yang terus-menerus dengan lingkungan kerja amat diperlukan. Kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dalam sebuah perusahaan sepenuhnya tergantung dari kemampuan karyawan untuk melakukan adaptasi, dan bereaksi terhadap lingkungan kerjanya. Lingkungan terus-menerus menimbulkan perubahan dan hal itu mengakibatkan bahwa karyawan yang bersangkutan harus mengadakan proses penyesuaian. Daya tahan karyawan juga tergantung dari lingkungan kerja tersebut.

Mahkota Group berdiri pada tanggal 17 Januari 2006. Berkedudukan di Jalan Permata Puri Komp. Cipta Griya No. 01-05, Batu Aji-Batam, perusahaan ini mengawali usahanya sebagai pemborong/kontraktor umum dan kemudian berkembang menjadi *depelover* PT. Cipta Catur Mahkota, PT. Mahkota Cipta Propertindo Dan PT. Mahkota Mitra Cipta Rezeki merupakan Perseroan Terbatas yang ada di dalam Mahkota Group. Dengan semakin banyaknya pendatang dari

luar kota yang menetap di kota Batam untuk mencari kerja maka semakin besar pula kebutuhan akan tempat tinggal, apalagi dengan kondisi pulau batam yang sudah semakin padat maka lahan untuk perumahan semakin terbatas, berkembangnya dunia dalam bidang properti ini, maka kebutuhan bangunan seperti halnya perumahan, ruko serta kios semakin meningkat, karena dapat dijadikan sebagai investasi properti yang dapat menguntungkan untuk diperjual belikan dimasa depan.

Produktivitas kerja merupakan penggunaan sumber daya karyawan secara efektif dan efisien, efektivitas menggambarkan sejauh mana kita mencapai tujuan organisasi sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana kita mengolah sumber daya yang dimiliki secara tepat dan benar, seseorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu setiap karyawan akan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu tersebut juga dapat mengakibatkan perbedaan produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja mereka. Perbedaan perilaku karyawan membuat manajer harus memahami motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan yang berguna untuk menunjang kondisi kerja, penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan pasti juga akan meningkatkan produktivitas, ciri-ciri penerangan yang baik itu sinar yang cukup, tidak menyilaukan, distribusi cahaya yang merata dan warna yang sesuai, kemudian suhu udara. Hal ini harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang maksimal, selain suhu sirkulasi udara ditempat kerja juga perlu diperhatikan, jika sirkulasi udara baik maka udara kotor di dalam ruangan bisa ditukar dengan udara bersih yang berasal dari luar.

Ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian mengenai kondisi udara yaitu kelembapan, suhu udara dan sirkulasi udara. Bagaimana karyawan dapat bekerja dengan maksimal bila udaranya gerah. Hal ini tentunya akan menurunkan semangat kerja karena konsentrasi karyawan yang berkurang.

Kebisingan di lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, bunyi yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan, jika karyawan tidak bisa berkonsentrasi maka akan berdampak pula terhadap produktivitas.

Beberapa masalah yang terdapat pada perusahaan Mahkota Group dan harus diperbaiki guna mencapai tujuan perusahaan adalah kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan misalnya belum maksimalnya dalam memberikan pengembangan diri kepada karyawan, saat ini sudah ada pelatihan tetapi hanya diberikan satu tahun sekali sehingga perlu ditingkatkan lagi seperti diadakan setiap bulan, kemudian tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin

kurang baik karena perhatian pemimpin terhadap bawahannya tidak merata, hal ini akan menimbulkan kecemburuan sosial dan membuat karyawan yang kurang perhatian menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Selain itu dalam hal kenaikan jabatan kurang transparan, seharusnya jika lebih transparan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain motivasi kerjalingkungan tempat kerja karyawan kurang di perhatikan misalnya seharusnya menempatkan satpam yang berjaga di pintu gerbang masuk kompleks perkantoran sehingga akan mencegah hal-hal buruk terjadi di lingkungan perusahaan, kemudian penerangan dan warna cat yang kurang baik membuat karyawan menjadi lebih sering mengantuk, kurang berkonsentrasi ketika bekerja, semua hal ini seharusnya diperhatikan oleh manajemen Mahkota Group jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang lebih produktif.

Produktivitas kerja akan terwujud dan berjalan sempurna apabila para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing dan saling membantu sesama karyawan sebagai satu kesatuan tim, oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan ideal.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal

ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan penulis, dapat dilihat produktivitas kerja karyawan Mahkota Group masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat terlihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja, masuk kerja telat, dan pulang kerja awal serta target penjualan rumah dan ruko yang menurun.

Berikut adalah tabel absensi karyawan periode 2015

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan Periode 2015**

<b>Keterangan</b> (total 143 karyawan)	<b>Bulan</b>							
	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Jul</b>	<b>Agust</b>
Tidak Masuk	7	5	6	4	4	8	7	5
Masuk Tepat Waktu	121	124	126	126	123	121	122	122
Masuk Telat	15	14	12	13	16	14	14	15
Pulang Tepat Waktu	134	135	132	137	136	132	133	133
Pulang Awal	2	3	5	2	3	3	3	5

Sumber: Mahkota Group

Berdasarkan tabel tersebut tampak masih banyak karyawan sering datang terlambat, tidak masuk kerja dan pulang lebih cepat.

Berikut adalah tabel penjualan periode 2015 untuk perumahan dan ruko; Buana Vista Indah, Buana Garden dan Taman Cipta Indah

**Tabel 1.2** Penjualan Periode 2015

Bln	Target (dalam unit)		Pencapaian (dalam unit)		Cara Pembelian							
	R	RM	R	RM	Cash Keras		Cash Bertahap		KPR BTN		KPR Bank Lain	
	R	RM	R	RM	R	RM	R	RM	R	RM	R	RM
Jan	15	20	12	15	1	2	2	3	6	8	3	2
Feb	15	20	18	22	2	4	4	5	9	9	3	4
Mar	15	20	17	23	2	3	3	4	7	10	5	6
Apr	15	20	14	17	1	2	2	5	8	7	3	3
Mei	15	20	12	18	1	1	1	3	7	8	3	6
Jun	15	20	11	14	0	0	2	1	6	7	3	6
Jul	15	20	13	15	0	1	0	2	8	10	5	2
Agst	15	20	10	12	0	1	1	2	6	5	3	4

Sumber: Mahkota Group (Ket: R= Ruko, RM= Rumah)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan dan hasilnya penjualan properti perusahaan semakin sedikit dan hanya mengalami peningkatan pada bulan tertentu yaitu Februari dan Maret, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan oleh Mahkoa Group sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang property. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan serta kerja sama tim maka penjualan properti tidak akan mengalami peningkatan. Misalnya untuk bagian marketing bertanggung jawab terhadap penjualan rumah dan ruko, bagian admin membantu marketing dalam hal kelengkapan dokumen-dokumen seperti formulir penjualan, penetapan lokasi, PBB dan IMB. Bagian legal membantu untuk sertifikat, pengurusan kepada notaris dan bank, admin KPR membantu untuk akad kredit rumah apabila pembelian secara kredit, bagian keuangan membantu untuk mencatat keuangan perusahaan, bagian akunting membuat laporan keuangan dan pajak perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkat kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Mahkota Group”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Total penjualan rumah dan ruko sering tidak mencapai target karena kurangnya kerjasama antar bagian, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.
2. Adanya karyawan yang bekerja tidak maksimal karena perhatian pimpinan terhadap bawahan tidak merata dalam arti kata tidak ada tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
3. Lingkungan kerja tidak nyaman dan perlu untuk dibenahi sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.
4. Kenaikan jabatan kurang transparan, karena di lingkungan perusahaan belum jelas kriteria apa saja yang bisa membuat seseorang menjadi pimpinan.
5. Produktivitas yang tidak maksimal mengakibatkan menurunnya penjualan ruko dan rumah sehingga omset perusahaan jadi menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu, sarana dan prasarana dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah-masalah yaitu tentang motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan Mahkota Group.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan masalah yang akan dipecahkan sebelum melakukan penelitian. Adapun pokok permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.



3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### **1.6.2. Secara Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akandatang terutama dalam bidang personalia.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah ke dunia usaha yang sebenarnya dan sebagai tugas akhir syarat kelulusan sarjana.

### 4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2014: 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (1995) dalam Sutrisno (2009: 110) motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2012: 11).

Motivasi berbeda-beda di antara orang-orang tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Seorang manajer

yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasikan orang-orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan, yang dinyatakan, yang juga merupakan faktor-faktor motivasi (Terry dan Rue, 2012: 168).

Menurut Stoner (1996) dalam Pasolong (2008: 138) motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Definisi Stoner disebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia adalah arah tekad tertentu. Sedangkan menurut Luthans (2006) dalam Pasolong (2008: 138). Motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009: 116) motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor Intern

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

##### a. Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk bekerja.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

##### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

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

e. Keinginan untuk berkuasa.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan 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.

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan

untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang bersifat melindungi karyawan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.1.1.2 Langkah-Langkah Memotivasi**

Manurut Sunyoto (2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

### **2.1.1.3 Tujuan Motivasi**

Menurut Saydam (2000) dalam Kadarisman (2014: 291) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### **2.1.1.4 Teori Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009: 121) tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

#### 1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Aldefer, dan Douglas McGregor (Hasibuan, 1999 dalam Sutrisno 2012: 122).

##### a. F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Teori konvensional ini termaksud *content theory*, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

##### b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

##### c. David Mcclelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:



- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk mencapai sukses)
  - 2) *Need for affiliation* (kebutuhan hubungan sosial)
  - 3) *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai)
- d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor
- Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:
- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*)
  - 2) Faktor motivasi (*motivation faktor*)
- e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG
- Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini manfaat kelima tingkat teori Maslow menjadi tiga macam saja.
- 1) *Existence* (Keberadaan)
  - 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
  - 3) *Growth* (Pertumbuhan)
- f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y
- Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:
- 1) Malas dan tidak suka bekerja
  - 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
  - 3) Memementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut:

- 1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- 2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

## 2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini sangat berbeda dengan teori-teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan.

a. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Kedlian

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

#### **2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Edison, dkk. (2016: 184) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang

menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pension hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 118) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termaksud juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43).

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntun tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Sedarmayanti, 2011: 28).

Menurut Bartono dan Ruffino (2010: 58) bahwa supervisor perlu memahami karakter, kondisi dan situasi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja seorang supervisor di lapangan lebih terbuka, lebihleluasa dan dapat menerima interaksi yang tak seharusnya yang bukan lapangan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

#### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2. Temperatur/suhu udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena

makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja



Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang

diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012: 44) :

### 1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu hubungan kerja yang datangnya dari rekan-rekan kerja, maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan harmonis. Sedangkan hubungan kerja kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

### 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

### 4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya

maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### 5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **2.1.3. Produktivitas**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas**

Menurut Sunyoto (2012: 41) Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental, secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap yang digunakan.

Menurut Mali (1978) dalam Sedarmayanti (2009: 57) mengatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan memasukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Muchdarsyah, (2003) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011: 157) dijelaskan bahwa produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dan tenaga kerja yang sedikit maka dapat dikatakan tingkat produktivitas atau perusahaan tinggi.

Upaya peningkatan produktivitas secara terus-menerus dan menyeluruh merupakan satu hal yang penting tidak saja berlaku bagi setiap individu pekerja, melainkan juga bagi perusahaan/industri. Dengan peningkatan produktivitas maka tanggung jawab manajemen akan terpusat pada segala upaya dan daya untuk melaksanakan fungsi dan peran dalam kegiatan produksi, khususnya yang bersangkutan paut dengan efesiensi penggunaan sumber-sumber input (Wignjosoebroto, 2008: 03).

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009: 100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini. Sedangkan menurut Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009: 100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2009: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2009: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### **2.1.3.4 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2009: 105) bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut ialah:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi



diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntunan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

## 2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

## 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatis melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group sebagai berikut:

1. Jurnal Warnantidan Zulfah (2015) dengan judul: *“Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta*

*Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi sederhana, bahwa: hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.105 dengan signifikansi 0.041 dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.105 > 1.681$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga  $H_a$  diterima.

2. Jurnal Hamonangan, dkk (2015) dengan judul: “*Pengaruh Keterampilan Upah Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi secara parsial bahwa:
  - a. Signifikan pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,339 > 1,694$   $t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{sig} = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,349 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebesar 0,349.
  - b. Signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,028$  dan  $t_{tabel} 1,694$  dengan nilai  $t_{sig} = 0,000$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari nilai koefisien sebesar 0,518 dengan demikian artinya secara parsial variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518.

3. Jurnal Suseno dan Munir(2013) dengan judul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study pada PT. Gudang Garam Tbk*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 8,521 dengan taraf signifikansi 0,04. taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Jurnal Maya, dkk (2015) dengan judul: “*Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $0,368 > t_{tabel}$  yaitu 1,997. Jadi nilai  $t_{hitung} = 0,368 > t_{tabel} = 1,997$ , artinya ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga  $H_1$  diterima.
5. Jurnal Harimisa (2013) dengan judul: “*Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: nilai  $t$  hitung sebesar 3,006 dimana kalau dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,67, hal ini berarti bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

6. Jurnal Rumandor (2013) dengan judul: “*Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,538. Hal ini berarti bahwa motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, namun hasil ini belum signifikan.
7. Jurnal Header dan Syamsuddin (2014) dengan judul: “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,130 dan nilai t hitung sebesar 3,352 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
8. Jurnal Luly dan Sepang (2015) dengan judul: “*Analisis Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel

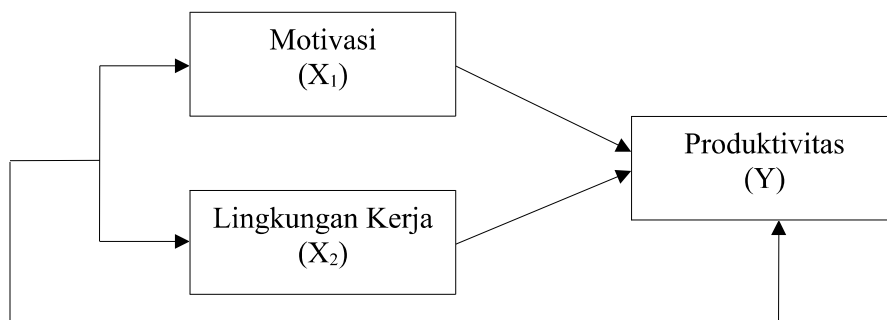
motivasi kerja sebesar 4,207 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan  $0,038 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

9. Jurnal Mayasari dan Hendratmoko (2013) dengan judul: “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance di Surakarta*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,498 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat produktivitas kerja. Hasil olah data juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.
10. Jurnal Malonda (2013) dengan judul: “*Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado*”. Memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,586 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran atau kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan, tinjauan pustaka dan landasan teori.

Kerangka pemikiran dikatakan baik apabila dapat mengidentifikasi variabel-variabel penting sesuai dengan permasalahan penelitian dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Hubungan antar variabel bebas dan variabel tidak bebas/terikat, dijelaskan secara rinci atau singkat dan logis (Rianse dan Abdi, 2008: 85). Berikut adalah kerangka penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis itu berarti patokan, pendirian, dalil yang dianggap benar. Juga berarti persangkaan, dugaan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu dibuktikan kebenarannya. Jadi hipotesis itu merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian. Hipotesis merupakan ide inti suatu penelitian. Hipotesis yang dibangun harus fokus dan selektif pada sesuatu yang diteliti, dan tidak banyak mengangkat hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Rianse dan Abdi,

2008: 87). Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

H<sub>3</sub>: Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut Rumengan (2013: 45), desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan program menyeluruh dari penelitian. Dalam rencana tersebut tercakup hal-hal yang dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data akhir.

Penelitian ini dilakukan dalam kausal komperatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut Rumengan (2013: 31) Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau objek yang berbeda.



Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel dependen dan variabel independen yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Mahkota Group.

### **3.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Menurut Rumengan (2013: 33) variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau yang mempengaruhi variabel lain. variabel independen ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah motivasi.

Menurut Edison, dkk. (2016: 184) Indikator-Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

variabel independen ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah lingkungan Kerja, Menurut sunyoto (2012: 44) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu hubungan kerja yang datangnya dari rekan-rekan kerja, maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan harmonis. Sedangkan hubungan kerja kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

### 4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

### 5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang

merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **3.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Menurut Rumengan (2013: 33) variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

#### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemaren. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Secara terperinci, defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi ( $X_1$ )	Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan untuk disukai d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan pengembangan diri	Likert
Lingkungan Kerja	Keseluruhan sarana dan prasarana yang	a. Hubungan kerja b. Tingkat kebisingan	Likert

(X <sub>2</sub> )	ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan	lingkungan kerja c. Peraturan kerja d. Penerangan e. Sirkulasi udara f. Keamanan	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	Likert

Sumber: Edison, dkk. (2016: 184), Sunyoto (2007: 67), Sutrisno (2009: 104)

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Rumengan (2013: 51) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Mahkota Group Batam sebanyak 143 orang.

**Tabel 3.2** Data Karyawan Mahkota Group

No	MAHKOTA GROUP	Karyawan		Total
		L	P	
1	PT. Cipta Catur Mahkota	25	28	53
2	PT. Mahkota Cipta Propertindo	21	22	43
3	PT. Mahkota Mitra Cipta Rezeki	22	25	47
<b>Total</b>				143

Sumber: Mahkota Group

### 3.3.2. Sampel

Menurut Rumengan (2013: 51) sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Pemilihan sampel ditujukan kepada karyawan yang bekerja di Mahkota Group Batam dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

**Rumus 3.1 Slovin**

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 143 orang. Namun dalam penelitian ini diambil tingkat kesalahan pengambilan sebanyak sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian, maka diperoleh:

$$n = \frac{143}{1 + (143)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + (0,3575)} = 105,34 = 105 \text{ sampel.}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang atau responden.

## 3.4. Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1. Jenis Data

Menurut Sanusi (2011: 103) jenis data berbentuk dalam jenis data subjek dan objek, jenis data subjek biasa dapat diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden biasanya berbentuk tertulis, adakalanya peneliti mengumpulkan data yang bukan melalui respon tetapi secara fisik diamati, dicatat serta diklasifikasi menurut tempat dan waktu yang melatarbelakangi peristiwa, jenis data ini disebut dengan data objek. Jenis data subjek dan objek biasanya berbentuk dalam kualitatif dan kuantitatif.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 07) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### **3.4.2. Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, adapun yang dimaksud data tersebut adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, data primer memiliki beberapa kelebihan yaitu sebagai berikut (Sanusi, 2011: 104)

1. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut, hal ini bisa dilakukan karena secara historis peneliti memahami proses pengumpulannya.
2. Peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkan data itu dengan yang tersedia.



3. Peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data dilapangan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah Kuesioner. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden yang dilihat dari motivasi, lingkungan kerja serta produktivitas karyawan. Dalam hal ini diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan Mahkota Group Batam. Pernyataan terbuka memungkinkan penjelasan panjang dan mendalam serta pernyataan tertutup jawaban unit sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan. Isi kuesioner terdiri dari:

- a. Identitas responden: terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status.
- b. Pernyataan-pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas.

Dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan dengan menggunakan skala *Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

**Tabel 3.3** Skala Likert

Bobot	Skala Likert
1	Sangat tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sanusi (2011)

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2010:206), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil,

perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa serta mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti dan juga untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis-hipotesis deskriptif yang telah diajukan sebelumnya dengan menyusun tabel distribusi sehingga diketahui tingkat perolehan nilai (skor) yang didasarkan pada nilai rentang skala yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.2** Rentang Skala

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Rentang Skala dalam penelitian diperoleh :

$$(RK) = \frac{105(5-1)}{5} = 84$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4** Tabel Rentang Skala

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	105 - 189	Sangat Tidak Setuju
2	189.1 - 273.1	Tidak Setuju
3	273.2 - 357.2	Cukup Setuju
4	357.3 - 441.3	Setuju
5	441.4 - 525	Sangat Setuju

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Rumengan (2013: 83) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data peneliti, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum tentu data yang terkumpul adalah data yang valid. Banyak hal-hal lain yang akan mengurangi validitas data, misalnya apakah si pewawancara yang mengumpulkan data betul-betul mengikut petunjuk yang telah ditetapkan dalam kuesioner.

Menurut Wibowo (2012: 36) dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Besarnya nilai koefisien *korelasiproduct moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n\sum i x - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.3** *Korelasi Product Moment*

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan Sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan Sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rumengan (2013: 86) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif *konsisten*, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Menurut Azwar (1999) Dalam Wibowo (2012: 52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur misalnya: metode *Anova Hoyt*, *Formula Flanagan*, *Formula Bela Dua Spearman-Brown*, dan *metode Test Ulang*. Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpul data yaitu metode *Cronbach's Alpha*.

Metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-

7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ .

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (sulyanto, 2004 dalam Wibowo, 2012: 52)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Cronbach's Alpha}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data atau reliabel atau tidaknya suatu data dapat dilihat jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment atau nilai  $r$  table. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 nilai. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan 0,8 dianggap baik (Sekaran, 1992) dalam Wibowo (2012: 53).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo(2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu

yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *Bell-Shaped Curve*. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki data yang ekstrim atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi square* dan juga menggunakan nilai *kolmogorov-smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai kolmogorov – smirnov  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai probability Sig (2tailed)  $> \alpha$ ; sig  $> 0.05$ .

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012: 87) di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai vif kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih

besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2010: 83) heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam melakukan pengamatan dengan model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas tersebut. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu: Uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park* dan melihat pola grafik regresi (*Scatterplot*).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas akan dilakukan dengan cara melihat grafik *Scatterplot*. jika dalam grafik terlihat ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3.5.4. Uji Pengaruh**

### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linear berganda**



Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134).

Menurut Wibowo (2012: 126) penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. diantara syarat tersebut adalah: data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik. Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.5** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

- $Y'$  = variabel dependen
- $a$  = nilai konstanta
- $b$  = nilai koefisien regresi
- $x_1$  = variabel independen pertama
- $x_2$  = variabel independen kedua
- $x_3$  = variabel independen ketiga
- $x_n$  = variabel independen ke-n

#### 3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi

yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase beragam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted*  $R^2$  pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, Maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = (r_{yx_1})^2 + \dots$$

**Rumus 3.6** Koefisien  
Determinasi

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r_{yx_1}$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$r_{yx_2}$  = korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1x_2}$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut Wibowo (2012: 123) hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya, hipotesis dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, pernyataan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ):

$H_0$ : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

- H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.
2. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y):
- H<sub>0</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.
- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.
3. Motivasi dan lingkungan kerja (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y):
- H<sub>0</sub>: Motivasi dan lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Mahkota Group.
- H<sub>1</sub>: Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Mahkota Group.

#### **3.5.5.1 Uji t (Parsial)**

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2010: 68). Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis (Priyanto, 2010: 69) adalah:

1. Jika hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

2. Jika hasil  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah rumus uji  $t$ :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

**Rumus 3.7** T hitung

Keterangan:

$b_i$  = koefisien variabel  $i$

$S_{b_i}$  = standart error variabel  $i$

### 3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Priyanto, 2010: 67). Dalam penelitian ini,  $f$  hitung dicari dengan rumus berikut:

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

**Rumus 3.8** F hitung

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

$n$  : jumlah data atau kasus

$k$  : jumlah variabel independen

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis: Apabila  $f$  tabel  $> f$  hitung maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila  $f$  tabel  $< f$  hitung maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## 3.6. Lokasi dan jadwal penelitian

### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mahkota Group yang beralamat di Jl. Permata puri komp. Cipta Griya no 1-5, Batu Aji-Batam.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	Bulan																	
	Sep-16		Okt-16				Nov-16				Des-16				Jan-17			
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																	
Bimbingan Dosen	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Skripsi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Studi Kepustakaan			■	■	■	■	■	■	■									
Penyebaran Kuesioner										■	■							
Pengolahan Data												■	■	■	■			
Penyelesaian Skripsi															■	■	■	■