

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi kasus : Home Industry Sari Apel Brosem Kota Batu, Jawa Timur)

Said Kurzain¹⁾, Prima Vitasari²⁾, Thomas Priyasmanu³⁾

^{1,3)} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Malang

²⁾ Program Studi Teknik Industri S-2, Program Pascasarjana, Institut Teknologi Nasional Malang

Email : Saidkurzain03@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dan membuat usulan perbaikan terhadap KSU Brosem sari apel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Brosem sari apel, yang berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji Hipotesis. Hasil dari peneliti ini bahwa produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Dari Uji F didapatkan hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,879 lebih besar dari 0,05. Dan dari uji T didapatkan variabel X^1 (motivasi) terhadap volume produktivitas karyawan secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,777 lebih besar dari taraf nyata 0,05, dan didapatkan variabel X^2 (lingkungan kerja) terhadap volume produktivitas karyawan secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 lebih besar dari taraf nyata 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada KSU Brosem sari apel, maka didapatkan kesimpulan bahwa produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Maka peneliti memberi saran untuk penelitian selanjutnya dengan memilih jumlah populasi yang besar dan tidak terpaku pada variabel motivasi dan lingkungan kerja agar mendapatkan hasil yang signifikan.

Kata kunci : Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, regresi

PENDAHULUAN

Bisnis di era digital tentu berbeda dengan bisnis di masa lampau. Ada banyak sekali hal baru yang perlu diperhatikan guna meningkatkan daya saing perusahaan dengan kompetitor. Dan banyak perusahaan yang terancam digusur di era revolusi industri 4.0 ini. Dari sekian banyak faktor yang menjadi penentu, terdapat dua faktor yang mempengaruhi suatu usaha yaitu sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Sedangkan kinerja manusia cenderung dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

Edy Sutrisno (2017), Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan yang menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Kasmir (2018), Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada KSU Brosem Sari Apel, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada staf atau karyawan diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan produktivitas karyawan dalam beberapa periode terakhir. Penelitian ini mengasumsikan perlu adanya penelitian kajian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada KSU Brosem Sari Apel. Penelitian dibidang ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, meskipun demikian topik penelitian ini selalu relevan pada setiap industri manufaktur maupun jasa.

Tabel 1 Data produktivitas perusahaan KSU Brosem sari apel

Bulan	Kuantitas (jumlah produksi)	Target UKM	Kualitas (jumlah produk reject)	Reject	Batas max reject
Februari 2020	163716	150000	1193	0,007	0,008
Maret 2020	165615	150000	1270	0,008	0,008

April 2020	159675	150000	1270	0,008	0,008
Mei 2020	173587	150000	1255	0,007	0,008
Juni 2020	172543	150000	1300	0,008	0,008
Juli 2020	93650	150000	1353	0,014	0,008
Agustus 2020	80235	150000	1558	0,019	0,008
September 2020	95863	150000	1602	0,017	0,008
Oktober 2020	126455	150000	1620	0,012	0,008
November 2020	125865	150000	1635	0,013	0,008
Desember 2020	96987	150000	1660	0,017	0,008
Januari 2021	17655	150000	1720	0,098	0,008
Jumlah	1.471.846		17.454	0,228	
Rata-Rata Jumlah Cacat Produk Per Bulan			1.454,5		
Rata-Rata Presentase Cacat Produk Per Bulan			0,019		

(Sumber: KSU Brosem sari apel)

Berdasarkan Tabel 1 di atas bahwa produksi pada perusahaan Brosem sari apel dari bulan Februari 2020 sampai dengan Januari 2021 mengalami penurunan sedangkan produksi yang tidak layak dijual atau reject, dari bulan Februari 2020 sampai dengan Januari 2021 mengalami peningkatan. Dari hasil observasi pada perusahaan Brosem sari apel terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan menurunnya total produksi tiap bulan dan naiknya total produksi yang tidak layak jual atau reject. Maka dari itu peneliti berasumsi bahwa perlu adanya penelitian dan pengkajian terhadap faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk itu dipilih dua variabel yang memungkinkan untuk diteliti yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survei. Penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini dilakukan di KSU Brosem Kota Batu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KSU Brosem yang berjumlah 30 orang. Pemilihan responden dilakukan secara keseluruhan dan selama kurun waktu 1 bulan.

Variabel yang digunakan untuk penelitian yaitu Motivasi kerja, Lingkungan kerja variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Teknik analisis data

Pada penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier, pengujian hipotesis.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis pertama : analisis variabel secara simultan.
 - i. H_0 : motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - ii. H_1 : motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Hipotesis kedua : analisis variabel secara partial.
 - i. H_0 : motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - ii. H_1 : motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - iii. H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - iv. H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden dan Wawancara terhadap Narasumber. Responden pada penelitian ini adalah para Karyawan KSU Brosem Sari Apel.

Data Hasil Wawancara

Hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa karyawan Brosem sari apel. Dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pekerja mendapat bonus tambahan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Pekerja tidak mendapatkan bonus, meski pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan Pekerja sangat menginginkan bonus (reward) jika pekerjaannya selesai dengan tepat waktu dan selesai dengan baik.
2.	Apakah ada sanksi bagi karyawan yang tidak menaati instruksi perusahaan.	Ada sanksi untuk karyawan yang tidak menaati instruksi perusahaan.
3.	Apakah fasilitas yang terdapat pada KSU Brosem sari apel sudah memadai atau menunjang jalannya pekerjaan	Ada jaminan, jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan di ruang kerja.
4.	Apakah para karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik.	Para pekerja menyelesaikan dengan baik
5.	Bagaimana hubungan yang terjadi antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.	Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat baik

(Sumber: Wawancara karyawan KSU Brosem sari apel, 2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan Brosem sari apel menginginkan Fasilitas yang lebih dan menginginkan bonus (Reward) ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menaati instruksi dari perusahaan.

Data Hasil penyebaran kuesioner

Penyebaran kuisisioner sebanyak 30 lembar kepada 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil penyebaran kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Disebarkan	30	100%
2.	Terkumpul	30	100%
3.	Tidak Terkumpul	-	-
	Layak Uji	30	100%

(Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2021)

Analisis data uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Tabel 4 Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Tanggung Jawab	0,411	0,361	Valid
	Prestasi Kerja	0,512		
	Reward	0,499		
	Punishment	0,578		
		0,725		
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja yang supportif	0,802	0,361	Valid
	Lingkungan kerja yang nyaman	0,796		
Produktivitas karyawan	Kualitas Kerja	0,561	0,361	Valid
		0,633		

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa perbandingan dari nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) pada masing – masing item pertanyaan lebih besar dari (r_{tabel}) maka disimpulkan bahwa masing – masing item pertanyaan tersebut telah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5 Hasil uji realibilitas

Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,837	Reliabel
	0,787	
	0,796	
	0,797	
	0,784	

	0,791	
	0,777	
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,771	Reliabel
	0,771	
	0,783	
Produktivitas karyawan (y)	0,825	Reliabel
	0,783	

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha Cronbach (α) yang cukup besar yaitu $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuisioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang handal.

Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa penguji asumsi klasik tersebut yakni :

2. Multikoloniaritas

Tabel 7 Hasil uji multikoloniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2,399	2,019		1,188	0,245		
Motivasi (X ₁)	0,037	0,129	0,078	0,286	0,777	0,361	2,768
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,384	0,227	0,461	1,690	0,102	0,361	2,768

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Pengambilan keputusan dalam uji Multikolinieritas, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity statistics” diketahui nilai tolerance untuk variabel motivasi (x₁) dan

1. Normalitas

Tabel 6 Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	Mean	0,00
	Std. Deviation	1,11161171
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,87
	Negative	-,0114
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smornov di atas, dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Lingkungan Kerja (x₂) adalah 0,361 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi (x₁) dan lingkungan kerja (x₂) adalah $2,768 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikoloniaritas dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 hasil uji regresi linier

Variabel	Koefisien regresi	T _{hitung}	Sig
Constanta	2,399		
Motivasi (X ₁)	0,037	0,286	0,777
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,384	1,690	0,102
F _{hitung}	5,136		0,879
R square	0,276		

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Tabel 8 memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis

- Hipotesis pertama dengan uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.).

Tabel 9 Hasil uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi
5,136	3,32	0,879

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,879 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya H₀ Diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan KSU Brosem sari apel.

- Hipotesis kedua dengan uji T

Uji T untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau bebas

secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 10 Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constanta)	2,399	2,019	1,188	0,245
Motivasi (X ₁)	0,037	0,129	0,286	0,777
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,384	0,227	1,690	0,102

(Sumber: Pengolahan data primer pada SPSS for windows versi 22.0)

Berdasarkan hasil uji T akan diketahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) sebagai berikut :

- Pada pengaruh Motivasi (X₁) terhadap volume Produktivitas karyawan (Y) secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,777 lebih besar dari taraf nyata 0,05 maka keputusannya adalah H₀ Diterima. H₀ (Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSU Brosem sari apel.
- Pada pengaruh Lingkungan kerja (X₂) terhadap volume Produktivitas karyawan (Y) secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 lebih besar dari taraf nyata 0,05 maka keputusannya adalah H₀ Diterima. H₀ (lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSU Brosem sari apel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada KSU Brosem sari apel, maka didapatkan kesimpulan bahwa produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel di luar penelitian ini, maka usulan perbaikan yang dibuat berdasarkan dari hasil

penelitian terkait. Dari hasil analisis secara partial diperoleh pada masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan menurunnya produktivitas karyawan KSU Brosem, untuk pemilik KSU Brosem sari apel perlu memperhatikan apa yang menjadi dorongan utama para karyawan, dengan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta memberikan pelatihan - pelatihan kepada karyawan supaya lebih terampil dalam bekerja agar produktivitas meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Setiawan Sef. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening (pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Agus. 2018. *Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Indonesia Tbk, cabang Makasar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Intan, P.S, Tiya. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Lestary, Lyta dan Harmon. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.
- Lusiana, Herlina. 2018. *Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Manik, Sudarmin. *Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon simpan pinjam*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Nurrulloh, Mohammad. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Nur Wahyu, Febriyanto. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Septiani, Ike. 2018. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu*. Jurnal Inventasi, e-ISSN 2686-102X.
- Siagian, Ade Onny. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Supriyanto, Tribodroastuti. 2018. *Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas*. Jurnal Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Winbaktianur. 2018. *Pengaruh Kinerja Terhadap Profesionalitas Dosen Di UIN Imam Bonjol Padang*. Jurnal Psikologi Islam, EISSN : 2686-326X, ISSN : 2085-8647.