

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. SAT NUSAPERSADA, TBK

Budi Hartono¹, Diamon Sembiring², Yulia³

budihartono.kho@gmail.com, diamonsembiring.ywp@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com
^{1,2,3} Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Diterima : 17 April 2024 Direview : 27 April 2024 Disetujui : 30 April 2024	Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 1,1216 + 0,496X_1 + 0,203X_2$ artinya produktivitas kerja karyawan produksi dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.669, ini berarti 66,9% variabel produktivitas kerja karyawan produksi PT. Sat Nusapersada Tbk dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya tingkat pendidikan, disiplin, tingkat penghasilan, manajemen dan lain-lain. Kesimpulannya adalah: 1) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 74,915 diterima pada taraf signifikansi 5%; 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_1 = 6,073$ diterima pada taraf signifikansi 5%; 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_2 = 2,897$ diterima pada taraf signifikansi 5%; 4) Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_1$ lebih besar dibandingkan dengan $t_{hitung} X_2$ yakni $6,073 > 2,897$.
Kata Kunci	
Motivasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja	

Keywords	Abstrak
Motivation, work environment, work productivity	<i>The results of the regression analysis obtained the equation: $Y = 1.1216 + 0.496X_1 + 0.203X_2$, meaning that the work productivity of production employees is influenced by Motivation and Work Environment. The results of the regression analysis also obtained a coefficient of determination (R^2) of 0.669, this means that 66.9% of the work productivity variable of PT production employees. Sat Nusapersada Tbk is influenced by motivation and work environment variables. The remaining 33.1% is explained by other variables, for example education level, discipline, income level, management and others. The conclusions are: 1) Motivation and work environment together have a positive effect on the work productivity of production employees. This is evident from the results of the F test which obtained an Fcount of 74.915, accepted at a significance level of 5%; 2) Motivation has a positive effect on the work productivity of production employees. This is evident from the results of the t test which obtained tcount $X_1 = 6.073$ which was accepted at a significance level of 5%; 3) The work environment has a positive effect on the work productivity of production employees. This is evident from the results of the t test which obtained tcount $X_2 = 2.897$ which was accepted at a significance level of 5%; 4) Motivation has a greater (dominant) influence on the work productivity of production employees. This is proven by the results of the t test which obtained tcount X_1 which was greater than tcount X_2, namely $6.073 > 2.897$.</i>

A. Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat dan kompleks terutama pada sektor manufaktur elektronika yang perkembangan teknologinya sangat cepat. Setiap perusahaan harus mampu untuk memberikan keunggulan daya saing agar dapat mempertahankan eksistensinya atau memenangi persaingan dengan perusahaan yang sejenisnya baik persaingan dengan perusahaan sejenis yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Untuk dapat menang dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material, mesin, metode kerja, teknologi dan juga sumber daya manusianya yaitu karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian (Ningrum et al., 2022) mengemukakan bahwa sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas dan semangat kerjanya untuk tujuan organisasi. Berbeda dengan faktor lainnya, Karyawan merupakan faktor yang paling spesifik karena memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal dan juga tujuan pribadi, maka bila manajemen perusahaan mampu mengelolanya dengan baik serta mendayagunakannya dengan optimal maka karyawan akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaannya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: yang pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi ininya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Hidayat et al., 2023).

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai jika karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi, tetapi sebaliknya jika karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki produktivitas yang rendah maka tujuan perusahaan akan sulit bahkan tidak dapat tercapai. Pengaruh Produktivitas karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan dan tercapainya tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti antara lain adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila (HIP), tingkat penghasilan, Gizi dan kesehatan, jaminan sosial, Lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan Produktivitas kerja karyawan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Rinawaty et al., 2023). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada

bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain Motivasi kerja, faktor lainnya yang juga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan adalah faktor Lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan akan dapat meningkatkan perasaan senang dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan akhirnya juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai akan mengakibatkan turunya kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Maghfiroh et al., 2022). Penelitian ini akan lebih mengarahkan lingkungan kerja kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram dan puas dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam ruangan kerjanya.

PT. Sat Nusapersada Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufakturing Elektronika dimana dalam kegiatan produksinya memerlukan jumlah karyawan yang banyak sehingga produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan memenangkan persaingan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, motivasi memegang peranan yang penting. Manajemen Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawannya dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka seperti pemberian imbalan yang memadai baik yang berupa imbalan finansial maupun dalam bentuk penghargaan seperti melakukan promosi jabatan dan pemberian wewenang dalam melakukan tugas-tugasnya. Selain itu, perusahaan juga harus berusaha menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawannya, dengan demikian karyawannya akan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

B. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a) Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sunawan et al., 2022). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk yang menjalankan produksi produk Smartphone yang bermerek ASUS dengan jumlah karyawannya adalah 332 orang.

b) Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Wiratna Sujarweni, 2014:16), yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian) dalam penelitian ini N = 332 dan e = 10%.

Maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{332}{1 + 332(10\%)^2} \\ n &= \frac{332}{1 + 332(0.1)^2} \\ n &= \frac{332}{1 + 3,32} \\ n &= \frac{332}{4,32} \\ n &= 76,8518 \rightarrow 77 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 77 dari 332 jumlah karyawan produksi yang bekerja di departemen Smartphone yang bermerek ASUS.

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Akmalia et al., 2022). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a) Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Danang (2013:2). terdiri dari :

- Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- Kebutuhan sosial (*social-need*)
- Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat

bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Alex Nitisemito (2000) dan Sedarmayanti (2011) terdiri dari:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Penerangan/cahaya
- e. Temperatur
- f. Kebisingan
- g. Bau tidak sedap
- h. Keamanan

b) Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Produktivitas kerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk di dalam melaksanakan pekerjaannya Indikator produktivitas kerja karyawan adalah (Pramanita et al., 2022):

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri.
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang teliti.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pelanggan yang berhubungan dengan masalah yang teliti.

b) Sumber Data

Dalam memperoleh data dan bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan peneliti adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
2. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh melalui literatur-literatur, catatan perkuliahan, dan sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Observasi
Yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendapatkan data mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.
2. Wawancara Terstruktur
Yaitu peneliti mengumpulkan data dan informasi dengan melakukan Tanya jawab langsung dengan menggunakan pedoman wawancara dengan Supervisor Produksi di PT. Sat Nusapersada Tbk.
3. Angket
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang sudah ada alternatif jawabannya yang diberikan secara tertulis pada responden.

5. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Hartati Lisa et al., 2022). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam penelitian (Rouly Manurung et al., 2022) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor total yang diperoleh

N : jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Yulika et al., 2022). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Purna et al., 2022) :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Menurut Trihendradi (Hasibuan et al., 2022), Instrumen kuesioner harus andal (*reliable*). Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai alpha Cronbach > dari 0,6.

6. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sunawan et al., 2022).

Pengujian normalitas juga dapat uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika K hitung < K tabel atau nilai Sig. > alpha.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Cara memprediksi ada

tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika :

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

7. Teknik Analisis Data

a) Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini adalah sebagai berikut :

- Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , dan Y .
- Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

- DP = Deskriptif Persentase (%)
 n = Jumlah nilai yang diperoleh
 N = Jumlah nilai ideal

Penelitian menggunakan angket dimana pernyataan pada setiap angket berbentuk pernyataan tertutup dimana pada setiap pernyataan telah ditentukan sebelumnya. Untuk memberikan skor (nilai) terhadap jawaban dalam angket yang telah disediakan dibagi dalam lima alternatif jawaban yang bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor). Adapun kriteria jawaban dalam angket tersebut berdasarkan skala likert, yaitu:

Tabel 1. Bobot Kriteria Jawaban

Pernyataan	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT. Sat

Nusapersada Tbk. Adapun rumus regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)
- a = Koefisien regresi (konstanta)
- b₁ = Koefisien regresi motivasi kerja
- b₂ = Koefisien regresi lingkungan kerja
- X₁ = Variabel independen (motivasi kerja)
- X₂ = Variabel independen (lingkungan kerja)

8. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji Partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan lingkungan (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

- i. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- ii. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan lingkungan (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

c) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi r² = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi r² = 1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r² berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$.

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *R square*. Nilai *R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. "Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Kualitas Data

a) Uji Validitas

Dalam Korelasi *Product Moment* dari Pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 77$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{\text{tabel}} = 0,224$ dengan ketentuan

Hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = \text{valid}$

Hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 dimana r_{hitung} untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel korelasi berikut ini.

1) Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X1_1	0,374	0,224	Valid
2	X1_2	0,340	0,224	Valid
3	X1_3	0,306	0,224	Valid
4	X1_4	0,363	0,224	Valid
5	X1_5	0,359	0,224	Valid
6	X1_6	0,329	0,224	Valid
7	X1_7	0,326	0,224	Valid
8	X1_8	0,339	0,224	Valid
9	X1_9	0,380	0,224	Valid
10	X1_10	0,310	0,224	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Jumlah responden sebanyak 77 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan sig 5%, maka $r_{\text{tabel}} = 0,226$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena semua hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2_1	0,526	0,224	Valid
2	X2_2	0,522	0,224	Valid
3	X2_3	0,373	0,224	Valid
4	X2_4	0,410	0,224	Valid
5	X2_5	0,473	0,224	Valid

6	X2_6	0,647	0,224	Valid
7	X2_7	0,614	0,224	Valid
8	X2_8	0,589	0,224	Valid
9	X2_9	0,415	0,224	Valid
10	X2_10	0,505	0,224	Valid
11	X2_11	0,558	0,224	Valid
12	X2_12	0,364	0,224	Valid
13	X2_13	0,407	0,224	Valid
14	X2_14	0,465	0,224	Valid
15	X2_15	0,478	0,224	Valid
16	X2_16	0,555	0,224	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, semua pertanyaan mengenai variabel Lingkungan kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Y1_1	0,339	0,224	Valid
2	Y1_2	0,360	0,224	Valid
3	Y1_3	0,255	0,224	Valid
4	Y1_4	0,336	0,224	Valid
5	Y1_5	0,304	0,224	Valid
6	Y1_6	0,305	0,224	Valid
7	Y1_7	0,335	0,224	Valid
8	Y1_8	0,288	0,224	Valid
9	Y1_9	0,331	0,224	Valid
10	Y1_10	0,317	0,224	Valid
11	Y1_11	0,260	0,224	Valid
12	Y1_12	0,316	0,224	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, semua pertanyaan mengenai variabel Produktivitas kerja Karyawan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b) Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner harus andal (*reliable*). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki alpha Cronbach > dari 0,6.

Alat bantu yang digunakan untuk Uji Reliabilitas dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 20.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Motivasi	0,687	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,862	0,60	Reliabel
3	Produktivitas kerja	0,669	0,60	Reliabel

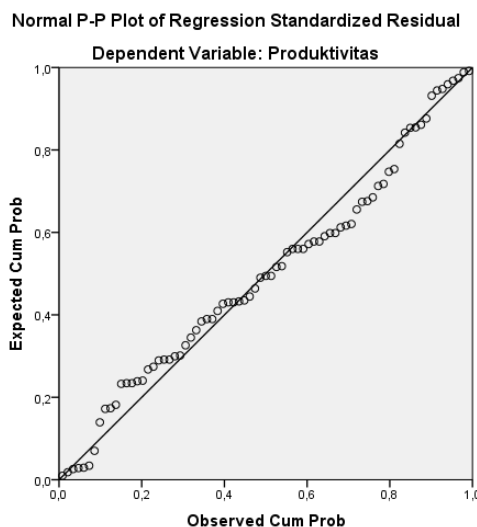
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil Uji Reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,60, maka variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja dapat dinyatakan Reliabel.

b) Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan uji *normal probability plot* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk uji *normal probability plot*, Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafiknya. Hasil uji normalitas dengan *normal probability plot* adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Gambar 1. Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual	
N	77
Kolmogorov-Smirnov Z	0,810
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,527

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,527 > 0,05$. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel dibawah ini adalah hasil dari uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 20 :

Tabel 6. Hasil Output SPSS 20 Uji Multikolinearitas

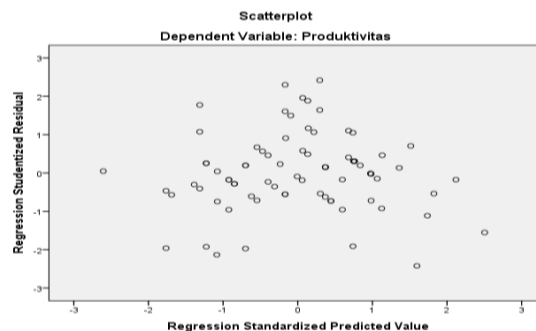
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,473	2,116
Lingkungan Kerja	0,473	2,116

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas terlihat bahwa hasil perhitungan VIF menunjukan nilai 2,116 , yaitu berada diantara 1 – 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot.

**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas dari SPSS 20

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Produktivitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukan bahwa faktor Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi, hal ini ditunjukan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Demikian juga dengan Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi PT. Sat Nusapersada Tbk. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan produksi PT. Sat Nusapersada Tbk sebesar 66,9% sedangkan 33,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak perusahaan PT. Sat Nusapersada Tbk dan perguruan tinggi yang sudah berkontribusi selama penelitian.

F. Referensi

- Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hidayat, S., Yulia, Y., & Silvia Rica Lucinda, R. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Minat Pengguna Jasa Angkutan Limbah Medis Di PT. Satalindo Mandiri Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1-10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>

- Ningrum, P. T., Persada, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81–90. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Claudika+Rouly+Manurung-2.pdf>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rouly Manurung, C., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-2019 Di PT. Fast Food Indonesia, Tbk Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>