

**PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA PRODUKTIVITAS  
KERJA DI PT. MAHARANI CIPTA MANDIRI SURABAYA**

Oleh :

**JOKO SUSILO**  
**NIM: 15210122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2019**

**ABSTRAK**

Produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap eksistensi suatu perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Penelitian ini berjudul “Peran Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Maharani Cipta Mandiri” dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*) diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta produktivitas kerja. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis / Analisis Jalur*. Setelah melalui serangkaian pengujian, misalnya Uji validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian berdistribusi normal, Uji Asumsi Klasik menunjukkan data penelitian terbebas dari unsur heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja***

## **ABSTRACT**

*Employee productivity is very influential on the existence of a company in the face of the era of globalization. This research is entitled "The Role of Work Environment on Work Motivation and Employee Productivity at PT. Maharani Cipta Mandiri "by using a saturated sampling technique (total sampling) obtained by a sample of 30 respondents. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment on work motivation and work productivity. The method used in this study is Path Analysis. After going through a series of tests, for example the validity test results are valid, the reliability test results are reliable, the Normality Test results are normally distributed research data, the Classical Assumption Test shows the research data free from heteroscedasticity and multicollinearity. The conclusion of this study is 1. The work environment has a significant effect on the work motivation of employees of PT. Maharani Cipta Mandiri. 2. The work environment has a significant effect on the work productivity of PT. Maharani Cipta Mandiri. 3. Work motivation has a significant effect on the productivity of employees of PT. Maharani Cipta Mandiri.*

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut maka Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Pimpinan perusahaan harus memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugasnya (bekerja) dengan semangat, Mulyadi (2017 : 87). Motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor luar maupun faktor dari dalam karyawan itu sendiri. Faktor - faktor luar yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Sedangkan faktor – faktor dalam yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain ketrampilan kerja, kebutuhan jasmani dan rohani, pengetahuan dan sebagainya. Menurut Mulyadi (2017 : 89), setiap kebutuhan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karena adanya tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu dan apabila tujuan tertentu tersebut sudah tercapai maka akan timbul kepuasan. Untuk itulah perusahaan harus menjaga agar motivasi kerja karyawan selalu meningkat dengan harapan produktivitas kerja karyawan juga meningkat pula.

Secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai - nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Berbagai – macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal

ini disebabkan produktivitas kerja merupakan cara yang tepat untuk menjawab kompetensi dan tantangan industri yang semakin pesat pertumbuhannya. Produktivitas kerja tidak hanya berbicara tentang kecepatan dan ketepatan atau menjunjung tinggi efektivitas, namun tidak kalah penting adalah melakukan efisiensi, Tannady (2017 : 273). Produktivitas umumnya dipergunakan untuk menilai kinerja industri manufaktur, namun pada perkembangannya industri jasa juga menggunakan produktivitas untuk mengukur dan menilai performa karyawannya. Menurut pendapat Mulyadi (2017 : 100), semua perusahaan pasti menginginkan peningkatan produktivitas, produktivitas ini sangat erat dengan motivasi kerja, apabila pimpinan mampu memberikan motivasi kepada karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas atau kinerja.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Peran Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Maharani Cipta Mandiri”**

## **RUMUSAN MASALAH**

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri ?

## **TUJUAN PENELITIAN**

- 1) Untuk menganalisis dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 3) Untuk menganalisis dan menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kadarisman (2017 : 301) lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Abraham Sperling dalam Mulyadi (2017 : 89) motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, di mulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut William J. Stanton dalam Mulyadi (2017 : 89) motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mulyadi (2017 : 89) motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

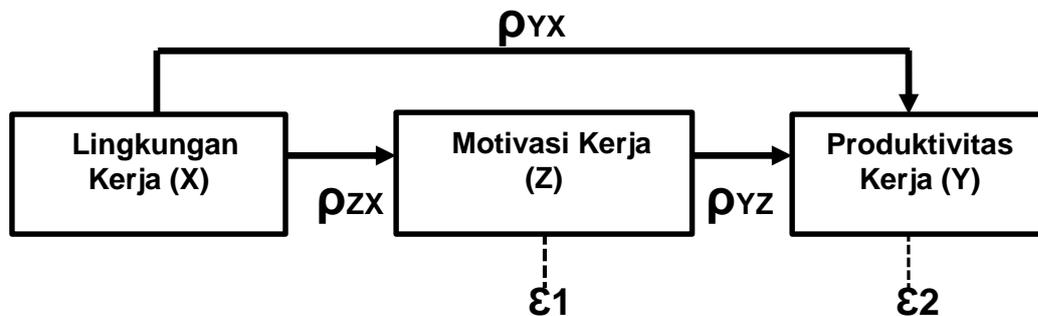
### Produktivitas Kerja

Menurut Tannady (2017 : 274) yang mengutip pendapat Sedarmayanti (1996), produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Yuniarsih (2014 : 157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Menurut Riyanto (1986) dalam Tannady (2017 : 274), produktivitas mengandung pengertian kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang yang dihasilkan (*output*).

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *possitivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian berdasarkan survey, dimana penelitian melakukan observasi untuk mengumpulkan data hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisa dan mengumpulkan data tersebut. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner tertutup artinya

jawaban sudah disiapkan oleh peneliti. Metode yang di gunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu meneliti fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data yang aktual dan mengolahnya, menganalisis data, sehingga di hasilkan kesimpulan.

## **Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian**

### **Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Menurut Nitisemito (2015 : 184) faktor - faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan. Faktor – faktor tersebut dijadikan sebagai indikator – indikator dalam penelitian ini, seperti antara lain :

- 1) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 2) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 3) Udara sekitar (tingkat polusi udara) yang cukup bersih akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila kebersihan udara cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Misalnya pengaturan polusi udara dari mesin-mesin yang baik akan membuat karyawan nyaman untuk bekerja, selain nyaman juga meningkatkan tingkat kesehatan karyawan.
- 4) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

### **Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Menurut William J. Stanton dalam Mulyadi (2017 : 89) motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mulyadi (2017 : 89) motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Indikator - indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2017 : 118) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Kompensasi yang memadai
- 2) Supervisi yang baik
- 3) Adanya jaminan pekerjaan
- 4) Status jabatan

### **Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 104) yang dikutip oleh Mulyadi (2017 : 105) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimilikinya serta profesionalisme dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya.
- 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 dari pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja.  
Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari berikutnya.
- 4) Mutu.  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

## Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji Validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya dengan baik. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat menganalisa data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Menurut pendapat Sujianto (2017 ; 105) menyatakan bahwa suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan - pertanyaan yang sudah memiliki atau memenuhi Uji Validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat Uji Validitas maka tidak perlu dilakukan Uji Reliabilitas. Menurut Ghazali (2016 : 47) Uji Reliabilitas (Uji Keandalan) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 menurut Nunnally (1994) yang dikutip oleh Ghazali, (2016 : 48).

### c. Uji Normalitas

Sujianto (2017 : 87) menjelaskan bahwa Uji Distribusi Normal adalah suatu uji yang berguna untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun syarat Uji Normalitas yaitu dengan melihat gambar *Normal P - P Plots*, dimana titik - titik pada gambar tersebut akan membentuk atau mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan, Sujianto (2017 ; 87 & 88).

### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016 : 134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat pada gambar *output SPSS* yaitu *Scatterplot* yaitu apabila titik – titik dalam gambar tersebut dengan dasar analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**e. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016 : 103), Uji Multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Dalam model regresi berganda yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan kausal diantara variabel-variabel bebas.

Menurut pendapat Sujianto (2017 : 89), variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

**f. Koefisien Determinasi ( Adjusted R Square )**

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka dihitung suatu koefisien yang disebut Koefisien Determinasi disimbulkan dengan *Adjusted R<sup>2</sup>* dalam tabel *Model Summary* hasil *output SPSS*. Sedangkan sisanya yaitu 100 % - *Adjusted R<sup>2</sup>* dijelaskan oleh sebab – sebab lain diluar model, Ghozali (2016 : 111).

**g. Analisis Jalur / Path Analysis**

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini yaitu *Path Analysis* atau Analisis Jalur untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Menurut Sugiyono (2017 : 297) Analisis Jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis Jalur dipergunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat searah.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut pendapat Sujianto (2017 : 74), Uji Parsial bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_i$ ) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y). Sedangkan hipotesis yang digunakan adalah sebagaiberikut :

$H_0 : b_i = 0$  dimana  $i = 1, 2, 3, \dots, k$  maka secara parsial variabel  $X_i$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$H_1 : b_i \neq 0$  dimana  $i = 1, 2, 3, \dots, k$  maka secara parsial variabel  $X_i$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Kriteria pengujian Uji t adalah

- a) Jika nilai *Sig* < 0,05 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya secara parsial variabel  $X_i$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai *Sig* > 0,05 maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  artinya secara parsial variabel  $X_i$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**b. Uji Sobel**

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan *Sobel Test* / Tes Sobel / Uji Sobel pada tahun 1982. Menurut pendapat Baron dan Kenny (1986 ) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut memberi kontribusi antara variabel eksogen dan variabel endogen, Djuniadi dkk (2017 : 67). Untuk itu diperlukan Uji Sobel, dimana uji ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan kontribusi tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Rumus yang dipergunakan dalam mencari Z hitung adalah sebagai berikut :

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana :

a = Koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

b = Koefisien kontribusi variabel intervening terhadap variabel endogen.

S<sub>a</sub> = Standar error koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

S<sub>b</sub> = Standar error koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas , diketahui hasil uji valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2016 : 52). Ukuran keterkaitan antar butir pertanyaan pada kuisisioner ini pada umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas , diketahui bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7. Menurut Ghozali (2016 : 47) Uji Reliabilitas (Uji Keandalan) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas , diketahui bahwa dengan melihat gambar *Normal P - P Plots*, dimana titik - titik pada gambar tersebut akan membentuk atau mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan, Sujianto (2017 ; 87 & 88).

### Uji Bebas Asumsi Klasik

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas , diketahui bahwa gambar *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, (Ghozali , 2016 : 134).

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas , diketahui bahwa semua variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian lulus Uji Multikolinearitas. Menurut pendapat Sujianto (2017 : 89), variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

#### Uji Path Analysis / Analisis Jalur

Dalam *Path Analysis* / Analisis Jalur terbagi kedalam Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2.

### A. Sub Struktur 1

#### a) Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pada Sub Struktur 1 tabel yang dipergunakan dari hasil pengolahan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,067	1,147		,058	,954
	LINGKUNGAN KERJA	,967	,091	,895	10,615	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

**Sumber : Hasil olahan SPSS**

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Determinasi Sub Struktore 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 <sup>a</sup>	,801	,794	1,73483	2,161

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

**Sumber : Hasil olahan SPSS**

Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur pada Sub Struktur 1 berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 adalah sebagai berikut :

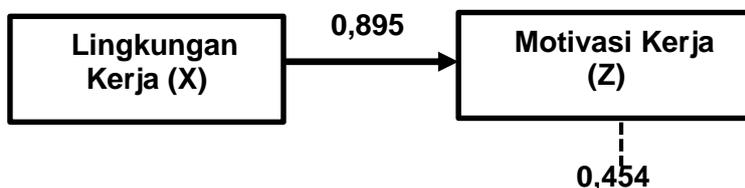
$$Z = \rho_{zx} \cdot X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,895 X + \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$Z = 0,895 X + \sqrt{1 - 0,794}$$

$$Z = 0,895 X + 0,454$$

Sehingga hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Sub Struktur 1**

**Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)**

**b) Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1**

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam Sub Struktur 1 adalah sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.20 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

**c) Besarnya Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Sub Struktur 1.**

Dari tabel 4.20 diperoleh besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu  $0,895 \times 0,895 \times 100 \% = 80,1 \%$

**d) Koefisien Determinasi / *adjusted R*<sup>2</sup> Sub Struktur 1**

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,794 artinya variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 79,4 %, sedangkan sisanya sebesar  $100 \% - 79,4 \% = 20,6 \%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan sebagainya.

**B. Sub Struktur 2**

**a) Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 2**

Pada Sub Struktur 2, tabel yang dipergunakan dari hasil pengolahan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.22**

**Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,149	,757		1,518	,141
	LINGKUNGAN KE	,399	,135	,386	2,958	,006
	MOTIVASI KERJA	,566	,125	,592	4,535	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Sumber : Hasil olahan SPSS**

**Tabel 4.23**

**Koefisien Determinasi Sub Struktur 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,953 <sup>a</sup>	,908	,902	1,14543	2,101

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Sumber : Hasil olahan SPSS**

Berdasarkan tabel 4.22 dan 4.23 maka persamaan *path analysis* / analisis jalur untuk Sub Struktur 2 adalah sebagai berikut :

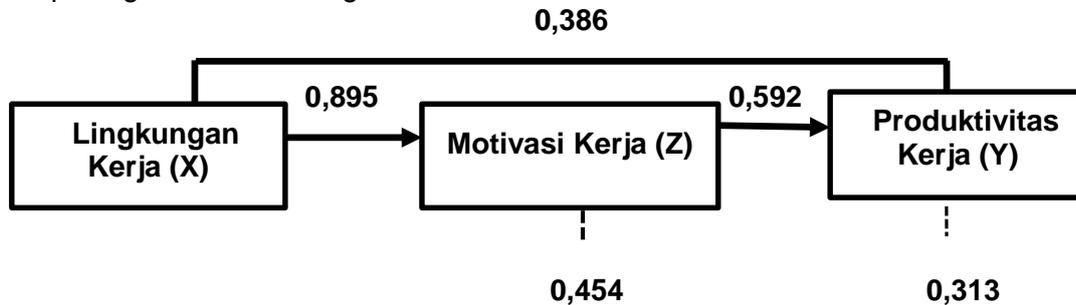
$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,386 X + 0,592 Z + \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$Y = 0,386 X + 0,592 Z + \sqrt{1 - 0,902}$$

$$Y = 0,386 X + 0,592 Z + 0,313$$

Sehingga hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.4**

**Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja  
Sub Struktur 2**

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

**b) Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2**

Uji Parsial / Uji t yang dilakukan dalam Sub Struktur 2 adalah sebagai berikut :

**a. Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam Sub Struktur 2 adalah sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,006 (lebih kecil dari tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**b. Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam Sub Struktur 2 adalah sebagai berikut :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**c) Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2**

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.22 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

**a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.**

1) Pengaruh secara langsung sebesar  $0,386 \times 100 \% = 38,6 \%$

2) Pengaruh secara tidak langsung (melalui motivasi kerja) sebesar

$0,895 \times 0,592 \times 100 \% = 52,98 \%$ , kemudian pengaruh secara tidak langsung ini dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Diketahui nilai :

$$a = 0,895$$

$$Sa = 0,091$$

$$b = 0,592$$

$$Sb = 0,125$$

$$\text{diperoleh nilai } ab = 0,895 \times 0,592 = 0,52984$$

$$S_{ab} = 0,12469$$

sehingga nilai Z hitung =  $0,52984 / 0,12469 = 4,25$  dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan  $\alpha$  sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel untuk pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Sehingga total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 14,9 % + 52,98 % = 67,88 %.

#### **b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari tabel 4.22 diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,592 \times 0,592 \times 100 \% = 35,04 \%.$

#### **d) Koefisien Determinasi / Adjusted R<sup>2</sup> Sub Struktur 2**

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted* R<sup>2</sup> sebesar 0,902 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,902 atau 90,2 % sedangkan sisanya sebesar 100 % - 90,2 % = 9,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan sebagainya.

#### **Kesimpulan**

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri, sebab dengan lingkungan kerja yang bersih, penerangan ditempat kerja yang baik, sirkulasi udara yang baik dan segala kebisingan yang tidak mengganggu dlm bekerja menjadi pengaruh terhadap motivasi dalam bekerja.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Maharani Cipta Mandiri, sebab dengan lingkungan kerja yang kondusif dan memadai mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maharani Cipta Mandiri sebab dengan kompensasi yang diterima sesuai dg yg diharapkan, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, dan status jabatan pekerjaan mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Hendaknya manajemen selalu memperhatikan kualitas lingkungan kerja misalnya selalu menjaga ruangan kerja yang nyaman bagi karyawan agar mampu mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, komunikasi antara bawahan dengan atasan atau bawahan dengan sesama bawahan harus terjalin dengan baik sehingga mampu menyelesaikan problematika dalam pekerjaan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan selalu naik.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja dan sebagainya.