

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMODERASI BUDAYA KERJA

SYAFRAWI

wsyafi@ymail.com

Heru Suprihadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The existence of human in a company has an important role in increasing the achievement of the objective of the company. Motivation and work environment is one of the problems which should be fulfilled in order to measure the human satisfaction in doing their jobs. In this research method, 75 research samples have been selected by using sampling technique i.e. non probability sampling and saturated sampling. The statistics analysis has been carried out by using multiple linear regressions and the interaction test has been carried out to test the moderating variable with SPSS 22.0. The result of this shows that 1). Motivation has significant and positive influence for employe produkctivity, 2). Work environment has significant and positive influence for employe productivity, 3). Motivation has significant and positive influence for employe productivity which has been moderated by work culture, 4). Work environment has negative influence for employe productivity which has been moderated by work culture

Keywords: Motivation, work environment, employee productivity, and work culture.

ABSTRAK

Keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting peranannya untuk pencapaian target perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja adalah salah satu masalah yang harus dipenuhi untuk mengukur kepuasan manusia dalam melakukan pekerjaan. Maka dalam penelitian ini mengambil 75 sampel dengan teknik sampling yaitu non probability sampling dengan sampling jenuh. Analisis statistik menggunakan regresi linear berganda dan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi dengan alat bantu SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, 2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, 3). Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan dimoderasi budaya kerja, 4). Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan dimoderasi budaya kerja.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, produktivitas karyawan, dan budaya kerja

PENDAHULUAN

Seiring era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sangat pesat dan didukung oleh peralatan yang berorientasi pada teknologi canggih dalam mengelola faktor-faktor produksinya sehingga dapat menghasilkan pencapaian hasil yang baik, hal ini baik bagi perusahaan sehubungan dengan permintaan para konsumennya untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, perusahaan di masa sekarang sangat cepat dalam melakukan kegiatan-kegiatannya, akan tetapi sehubungan dengan itu banyak perusahaan yang sejenis sehingga menimbulkan persaingan ketat. Terkait dengan hal itu perusahaan harus memaksimalkan tenaga kerjanya untuk bekerja secara profesional, dan semangat dalam mengejar target perusahaan.

Kemajuan dan kemunduran perusahaan tergantung dari peningkatan kerja karyawan dalam memberikan kontribusinya. Jadi, produktivitas kerja karyawan yang ditampilkan menjadi tolak ukur keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan kedepannya

sebagaimana Sedarmayanti (2009:60) menyebutkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Hal ini berarti pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Masalah yang timbul dari permasalahan SDM harus disikapi secara bijak bagaimana mencari solusi terbaik menangani kesenjangan agar dapat menggerakkan karyawan secara sadar dan bertanggung jawab pada setiap pekerjaan dan tugas-tugasnya. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda untuk memenuhi kehidupannya, pimpinan harus mengerti dan mengetahui kebutuhan tersebut. Semua permasalahan yang terkait pada sumber daya manusia pasti dialami setiap perusahaan tak terkecuali pada perusahaan yang akan saya teliti pada PT Mulya Adhi Paramita yang bidang usahanya adalah bahan kimia. Salah satu masalah yang terkait dengan produktivitas kerja ialah tingkat kehadiran. Dalam sebuah perusahaan, masalah-masalah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan adalah sesuatu yang biasa akan tetapi permasalahan ini sangat rumit diatasi dengan solusi yang efektif sama halnya dengan permasalahan terkait dengan produktivitas kerja ialah masalah yang ada di sekitar karyawan seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yaitu apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Mulya Adhi Paramita?, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Mulya Adhi Paramita?, apakah motivasi berpengaruh positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya kerja?, dan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya kerja?.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Mulya Adhi Paramita, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Mulya Adhi Paramita, dan untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja memperkuat atau memperlemah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mulya Adhi Paramita.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktifitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor *intrinsic* dan *extrinsic*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan (tujuan) (Budiono, 2004: 219). Sedangkan menurut Martoyo (2000: 165) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan. Dari pengertian di atas maka faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang baik itu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi mendorong seseorang lebih totalitas pada pekerjaannya, hal ini yang kemudian harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Anggapannya bahwa apa yang telah diberikan pada karyawan harus ada timbal balik yang diharapkan dari usaha yang telah dijalankan selama berada di perusahaan tersebut, terlebih lagi bahwa seorang individu juga harus memenuhi kehidupannya karena mempunyai keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya. Perusahaan harus memelihara kesejahteraan karyawan dan keluarganya, kondisi seperti ini yang akan mendorong karyawan memberikan tenaga, kemampuan, pikiran dan waktunya

bagi perusahaan. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Teori Motivasi

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hierarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh McGregor, teori motivasi model dua faktor oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu. Peneliti akan menjelaskan beberapa dari teori tersebut

a. Teori Clayton Alderfer

Dalam bukunya pengantar manajemen Siagian (2013: 289) teori Alderfer dikenal dengan dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu E = *Existence*, R = *Relatedness*, dan G = *Growth*

b. Teori Motivasi McClelland

David Clarence McClelland ini adalah seorang ahli teori psikologi dari Amerika Serikat yang lahir pada 20 Mei 1917 di Mt. Vernon, New York. Dari hasil penelitiannya ada tiga faktor kebutuhan yang dikemukakan McClelland yaitu "kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, -nAch*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, -nAff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, -nPow*)". (Amirullah dan Budiono, 2004: 227). Kecenderungan seseorang dalam memiliki rasa tanggung jawab disebabkan karena adanya tuntutan kebutuhan yang tinggi, maka dalam hal ini seseorang dengan segala bentuk cara untuk mendapatkannya, penetapan sasaran yang ingin dicapai terkadang cukup sulit untuk dirinya sendiri, apapun bentuk resiko biasanya telah diperhitungkan untuk mencapai sasarnya.

Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005: 150) yaitu: 1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini kinerja karyawan akan meningkat, bawahan akan merasa senang apabila prestasi tersebut mendapatkan apresiasi dengan memberikan hadiah. 2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif bawahan akan selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini kemudian yang akan menjadi penyemangat para bawahan untuk selalu bekerja lebih baik lagi karena takut dengan hukuman.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan, peran penting seorang pemimpin untuk membina hubungan yang baik antara rekan kerja, dan bawahan ke atasan untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sarwoto (2007:26): 1) Lingkungan Kerja Fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:

a) Tata Ruang Yang Tepat

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

b) Cahaya Dalam Ruang Yang Tepat

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Suhu Dan Kelembapan Udara Yang Tepat

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara Yang Tidak Mengganggu Konsentrasi Kerja

Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Suasana Kerja Dalam Perusahaan Merupakan Pendukung Dalam Kelancaran Pekerjaan Perusahaan

Suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

f) Keamanan Kerja Karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Budaya Kerja

Secara etimologis, Budaya berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang dapat diartikan budi, dengan akal manusia. Dalam bahasa inggris di sebut *culture* yang diambil dari bahasa latin *coltere* yang artinya mengelolah dan mengelolah tanah pertanian, kata culture dalam bahasa indonesia yaitu "kultur". Menurut Stoner (1995) dalam Moeljono (2003:16) budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagi ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Secara umum, definisi budaya kerja adalah (Kemenpan RI, 2002): Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Secara praktis, dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian (Kemenpan RI, 2002):

- a. Ada pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
- b. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
- c. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
- d. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (*interdependensi*), baik sosial maupun lingkungan nonsosial.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Anaroga (2001 : 52) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2007) dalam Hakim, (2001: 177) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) dalam Adiwinata dan Sutanto (2014) mengatakan bahwa, Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian, produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik

dari hari ini (Hasibuan, 2009: 125). Usaha peningkatan produktivitas harus direncanakan secara baik dan sistematis, sehingga berhasil apabila diaplikasikan terhadap suatu perusahaan (Hamed dan Amjad, 2009: 2). Kedudukan seorang karyawan di perusahaan diharapkan mendapatkan hasil yang optimal dari barang produksinya yang dikerjakan secara efektif dan efisien karena menurut Klingner Dan Nanbaldian (1993) dalam Gomes (2003:160) menyatakan produktivitas merupakan perkalian fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung motivasi tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*).

Mengingat peranan penting manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja tersebut akan menimbulkan masalah yang rumit, justru dapat menghambat kegiatan perusahaan kedepan dan menghancurkan tujuan dari perusahaan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas (Ardana *et al*, 2012: 269).

HIPOTESIS

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya kerja
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif-deskriptif untuk memecahkan masalah-masalah yang telah disusun melalui hipotesis. Peneliti menyajikan data secara sistematis dari data-data yang telah didapat melalui metode penelitian deskriptif yang berbentuk fakta-fakta, dan sifat-sifat dari obyek yang akan diteliti. Data-data tersebut diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada responden untuk menghasilkan informasi dari karyawan langsung.

Dalam pengeertiannya Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008: 149). Sedangkan untuk Penelitian Deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia (Sukmadinata, 2006: 72).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Mulya Adhi Paramita yang berlokasi di Komplek Wonokitri Indah Blok S 24-26, Jalan Mayjend Sungkono, Surabaya yang berjumlah 75 karyawan. Semua karyawan tersebut digunakan untuk menentukan sampel secara *representatif*

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dan *sampling jenuh*, *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden. Sumber data dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari hasil pembagian kuisisioner kepada karyawan PT. Mulya Adhi Paramita. Penyebaran kuisisioner tersebut dapat menghasilkan informasi tentang motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Sarwono (2006:129) Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai saran mendapatkan informasi ataupun data.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisisioner yaitu dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan PT. Mulya Adhi Paramita. Pemberian kuisisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pembagian kuisisioner adalah dengan menggunakan skala *likert*.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2003:95). Indikator dalam penelitian yaitu dari motivasi intrinsik terdiri dari kebutuhan (*Need*), harapan (*Expectancy*) dan minat. Sedangkan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik yang terdiri dari dorongan keluarga, lingkungan, dan imbalan. (Menurut Taufik, 2007. dalam Ariesta, 2015: 192)

Lingkungan Kerja

Bahwa segala sesuatu baik secara fisik dan non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Sedarmayanti, 2001:21-31). Indikator dalam penelitian yaitu suhu udara, suara bising, kebersihan, keamanan kerja, hubungan karyawan. (Sedarmayanti, 2001:26).

Budaya Kerja

Ndraha (2003:80) mendefinisikan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Indikator dalam penelitian yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. (Simamora, 2004 : 612)

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 2009: 17). Indikator dalam penelitian yaitu perilaku disiplin, perilaku tegas, dan percaya diri.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur. Pengolahan dan analisis data ini menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 22.0

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya soal bentuk uraian maka menggunakan rumus *alpha a.*. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0

Analisis Data

Pengujian pengaruh antar variabel menggunakan model Uji regresi untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi.

Melakukan pengujian pengaruh *predictor* langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menggunakan regresi linear berganda (hipotesis1) yaitu

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots (1)$$

Uji interaksi (*Moderated Regression Analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis kedua. Model persamaan regresi variabel budaya kerja memoderasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + bX_1.X_3 + bX_2.X_3 \dots (2)$$

Dimana :

Y = produktivitas karyawan

a = Konstanta

b = koefisien

X₁ = motivasi

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = budaya kerja

X₁.X₃ = Variabel moderating terhadap hubungan X₁ dan Y

X₂.X₃ = Variabel moderating terhadap hubungan X₂ dan Y

Membandingkan hasil uji model pertama dan model kedua. Jika ada perbedaan signifikan antara nilai koefisien model pertama dengan model kedua, artinya terdapat efek moderasi budaya kerja dalam pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka budaya kerja memperkuat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti. Untuk mendapatkan persamaan diatas maka dibantu dengan *software* SPSS 22.0

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran (*estimate*) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model tersebut terdapat heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005).

Normalitas

Menurut (Ghazali, 2005) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram dan grafik normal *P.P plot of regression standardized residual*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Chemstationasia adalah organisasi yang menenggarai berdirinya PT. Mulya Adhi Paramita, organisasi ini menjadi pemimpin distributor untuk *solvet* kimia di asia tenggara dan beroperasi di lebih 16 perusahaan di 7 negara dengan divisi 3 utama yaitu distribusi, logistik, dan *manufacturing*. Pada tahun 2012 mencapai omset penjualan sebesar 477 USD dengan 1100 karyawan yang profesional. Salah satu anak perusahaan dari chemstational adalah PT. Mulya adhi paramita. Perusahaan ini memiliki 2 cabang di bandung dan surabaya yang semuanya bergerak dibidang penjualan bahan-bahan kimia (*solvet*) dengan memiliki 100 jumlah armada untuk pengiriman dan telah melayani lebih dari 1500 customer aktif. PT. Mulya Adhi Paramita berdiri pada tahun 1984 yang merupakan salah satu distributor bahan kimia terbesar di Indonesia. PT. Mulya Adhi Paramita memiliki kurang lebih 35 produk bahan kimia jenis solvent. Pengertian dari Solvent adalah bahan kimia cair yang digunakan untuk melarutkan minyak, grease dan cat, atau digunakan dalam cat, lem, resin epoksi, tinta dan pestisida. Solvent sering digunakan sebagai pembersih, dalam cat, tinta cetak, pembuatan plastik dan lain-lain. PT. Mulya Adhi Paramita mengimpor produknya dari beberapa negara, seperti Singapore, Jepang, Korea, India, dan lainnya. PT. Mulya Adhi Paramita berkantor pusat di Kapuk, Jakarta, yang semuanya didukung oleh fasilitas logistik yang lengkap untuk menjangkau seluruh pelanggan di Indonesia. Kantor cabang di Surabaya bertempat di Komplek Wonokitri Indah Blok S24-26, Jl Mayjend Sungkono, Surabaya.

Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	1,871	1,972		0,949	0,346
Motivasi	0,294	0,081	0,395	3,637	0,001
Lingkungan_Kerja	0,175	0,079	0,241	2,222	0,029

Sumber: data primer yang diolah tahun 2016

Dapat dilihat bahwa model output diatas adalah :

1) Konstanta = 0,949

Jika motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,949

2) Koefisien motivasi

Setiap kenaikan 1 skor motivasi akan diikuti oleh kenaikan produktivitas karyawan sebesar 3,637

3) Koefisien lingkungan kerja

Setiap kenaikan 1 skor lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan produktivitas karyawan sebesar 2,222

b. Uji F

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F yang terdapat pada tabel.

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,41	2	29,205	14,801	,000 ^b
Residual	142,07	72	1,973		
Total	200,48	74			

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil dari uji F diatas maka nilai F_{hitung} sebesar 14,801 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel motivasi diperoleh 3,637 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dan variabel lingkungan kerja memperoleh 2,222 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesimpulannya secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, dan secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima

d. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	0,291	0,272	1,4047

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,272. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 27,2%

Tabel 4
Hasil Uji Interaksi Tahap 1

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,725	1,834		2,031	0,046
Motivasi	0,367	0,076	0,493	4,837	0
<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,811	1,951		0,928	0,356
Motivasi	0,294	0,08	0,395	3,687	0
Budaya_Kerja	0,294	0,123	0,255	2,381	0,02
<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,452	16,008		1,465	0,147
Motivasi	-0,639	0,689	-0,858	-0,927	0,357
Budaya_Kerja	-1,417	1,262	-1,229	-1,123	0,265
Interaksi1	0,073	0,054	2,284	1,362	0,178

Sumber: data primer diolah tahun 2016

- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi pertama diperoleh koefisien regresi motivasi 0,367, dengan nilai t_{hitung} 4,837 dengan t_{tabel} df (0,05;73) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,000, karena nilai t_{hitung} 4,837 > t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi kedua diperoleh koefisien regresi budaya kerja 0,294, dengan nilai t_{hitung} 2,381 dengan t_{tabel} df (0,05;72) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,020, karena nilai t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,020 < 0,05, maka variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi ketiga diperoleh koefisien regresi moderasi1 0,073, dengan nilai t_{hitung} 1,362 dengan t_{tabel} df (0,05;71) sebesar 1,667 sedangkan nilai sig 1,367, karena nilai t_{hitung} 1,362 < t_{tabel} 1,667 atau nilai sig 0,387 > 0,05, maka variabel moderasi1 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Koefisien determinasi masing-masing variabel yaitu berdasarkan tabel Model Summary (lampiran 9). Diketahui bahwa nilai variabel motivasi *Adjusted R Square* sebesar 0,232. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 23,2%. Dan nilai variabel budaya kerja *Adjusted R Square* sebesar 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi budaya kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 27,9%. Serta nilai variabel moderasi1 *Adjusted R Square* sebesar 0,287. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi moderasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 28,7%.

Sedangkan tahap 2 disajikan pada tabel 24. Tahap 2 ini pengujian untuk variabel bebas yang kedua yaitu lingkungan kerja diuji dengan variabel moderasi yaitu budaya kerja.

Tabel 5
Hasil Uji Interaksi Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	6,553	1,614		
Lingkungan_Kerja	0,292	0,078	0,401	3,745	0

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	6,132	1,648		
Lingkungan_Kerja	0,147	0,145	0,202	1,01	0,316
Budaya_Kerja	0,273	0,23	0,236	1,183	0,241

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	10,626	8,976		
Lingkungan_Kerja	-0,089	0,484	-0,122	-0,183	0,855
Budaya_Kerja	-0,097	0,762	-0,084	-0,127	0,899
Interaksi2	0,019	0,038	0,621	0,509	0,612

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel tahap 1 dan 2 maka dapat dijelaskan bahwa :

- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi pertama diperoleh koefisien regresi lingkungan kerja 0,292, dengan nilai t_{hitung} 3,745 dengan t_{tabel} df (0,05;73) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,000, karena nilai t_{hitung} 3,745 > t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi kedua diperoleh koefisien regresi budaya kerja 0,273, dengan nilai t_{hitung} 1,183 dengan t_{tabel} df (0,05;72) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,241, karena nilai t_{hitung} 1,183 < t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,241 > 0,05, maka variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi ketiga diperoleh koefisien regresi moderasi2 0,190, dengan nilai t_{hitung} (-0,696) dengan t_{tabel} df (0,05;71) sebesar 1,667 sedangkan nilai sig 0,488, karena nilai t_{hitung} (-127) < t_{tabel} 1,667 atau nilai sig 0,612 > 0,05, maka variabel moderasi2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan
- Koefisien determinasi masing-masing variabel yaitu berdasarkan tabel Model Summary (lampiran 9). Diketahui bahwa nilai variabel lingkungan kerja *Adjusted R Square* sebesar 0,229. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 22,9%. Dan nilai variabel budaya kerja *Adjusted R Square* sebesar 0,250. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi budaya kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 25,0%. Serta nilai variabel moderasi2 *Adjusted R Square* sebesar 0,245. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi moderasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan adalah 24,5%.

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan menjelaskan hasil dari pengolahan data untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dan menjelaskan variabel bebas terhadap terikat dengan menggunakan variabel moderasi.

Pembahasan Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada pengujian regresi linear berganda yang terdapat tabel *coefisien* dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,637 > t_{tabel} (0,05;72) 1,666$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara parsial. Sedangkan dari uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar $14,801 > F_{tabel} (df=3-1=2), (df=75-3) 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan ada pengaruh motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Ini membuktikan bahwa ada suguhan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh produktivitas karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan produktivitas karyawan yang rendah

Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada model regresi linear berganda yang terdapat tabel *coefisien* dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,222 > t_{tabel} (0,05;75) 1,666$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara parsial. Sedangkan dari uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar $14,801 > F_{tabel} (df=3-1=2), (df=75-3) 3,12$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Ini membuktikan bahwa ada suguhan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh produktivitas karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan produktivitas karyawan yang rendah pula

Pembahasan Variabel Moderasi Untuk Interaksi 1

1. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi pertama diperoleh koefisien regresi motivasi $0,367$, dengan nilai t_{hitung} $4,837$ dengan $t_{tabel} df (0,05;73)$ sebesar $1,666$ sedangkan nilai sig $0,000$, karena nilai t_{hitung} $4,837 > t_{tabel}$ $1,666$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi kedua diperoleh koefisien regresi budaya kerja $0,294$, dengan nilai t_{hitung} $2,381$ dengan $t_{tabel} df (0,05;72)$ sebesar $1,666$ sedangkan nilai sig $0,020$, karena nilai t_{hitung} $2,381 > t_{tabel}$ $1,666$ atau nilai sig $0,020 < 0,05$, maka variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan oleh karena itu budaya kerja adalah quasi moderator antara motivasi terhadap produktivitas karyawan,
3. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 1 maka dapat disimpulkan regresi ketiga diperoleh koefisien regresi moderasi $0,073$, dengan nilai t_{hitung} $1,362$ dengan $t_{tabel} df (0,05;71)$ sebesar $1,667$ sedangkan nilai sig $1,367$, karena nilai t_{hitung} $1,362 < t_{tabel}$ $1,667$ atau nilai sig

$0,387 > 0,05$, maka variabel moderasi1 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Ini menjelaskan bahwa hasil analisis diketahui bahwa motivasi pada persamaan regresi kedua dengan tidak memasukkan variabel interaksi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka dari itu budaya kerja adalah quasi moderator antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan Variabel Moderasi Untuk Interaksi 2

1. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi pertama diperoleh koefisien regresi lingkungan kerja 0,292, dengan nilai t_{hitung} 3,745 dengan t_{tabel} df (0,05;73) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,000, karena nilai t_{hitung} 3,745 > t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi kedua diperoleh koefisien regresi budaya kerja 0,273, dengan nilai t_{hitung} 1,183 dengan t_{tabel} df (0,05;72) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,241, karena nilai t_{hitung} 1,183 < t_{tabel} 1,666 atau nilai sig 0,241 > 0,05, maka variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Berdasarkan tabel uji interaksi tahap 2 maka dapat disimpulkan regresi ketiga diperoleh koefisien regresi moderasi2 0,190, dengan nilai t_{hitung} (-0,696) dengan t_{tabel} df (0,05;71) sebesar 1,667 sedangkan nilai sig 0,488, karena nilai t_{hitung} (-127) < t_{tabel} 1,667 atau nilai sig 0,612 > 0,05, maka variabel moderasi 2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan

Ini menjelaskan bahwa hasil analisis diketahui bahwa motivasi pada persamaan regresi kedua dan ketiga tidak ada pengaruhnya maka budaya kerja tidak memoderasi antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian diatas adalah bahwa variabel motivasi diperoleh 3,637 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dan variabel lingkungan kerja memperoleh 2,222 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesimpulannya secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, dan secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima. Dan dari uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar 14,801 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan, pada regresi kedua memperoleh koefisien regresi budaya kerja 0,294, dengan nilai t_{hitung} 2,381 dengan t_{tabel} df (0,05;72) sebesar 1,666 sedangkan nilai sig 0,020, karena nilai t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,666 atau nilai sig $0,020 < 0,05$, maka variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga budaya disebut quasi moderator antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, dan pada uji interaksi 2 variabel budaya kerja tidak memoderasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

SARAN

Diketahui bahwa adanya produktivitas karyawan pada perusahaan dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan dilihat dari model regresi linear berganda. Sebagai bahan kajian, untuk lebih baiknya perusahaan diharapkan lebih memperhatikan budaya kerja pada lingkungan kerja agar karyawan tersebut lebih disiplin dan percaya diri pada lingkungan dimana tempat bekerja agar produktivitas karyawan lebih maksimal. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti

motivasi, lingkungan kerja, budaya kerja serta produktivitas karyawan di PT. Mulya Adhi Paramita. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan pada perusahaan dagang, atau jasa, serta perusahaan dengan status negeri atau BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan B. Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardana, K, N. W. Mujiati, I. W. M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Adiwinata dan Sutanto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Intaf Lumajang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Studi Manajemen*. Agora. 2(1): 22-30.
- Ariesta, J. 2015. Motivasi Membaca Buku Ocd. *Jurnal Ilmu Komonikasi*. 3(2): 188 – 201.
- Budiono, H. 2004. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gomes, F, C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M, S, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hameed, A. dan S. Amjad. 2009. "Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan. *Journal Of Public Affairs, Administration And Management*. 3(1): 1-13.
- Hakim, K, A. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 11.(02).
- Menpan RI. 2002. *Keputusa Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara No. 132 Tahun 2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. www.menpan.go.id. Diakses 31 Agustus 2016.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kasiram, M. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. UIN-Malang Press. Malang.
- Ndraha, T. 2003. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, P. 2013, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- _____. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Silalahi, U. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Refika Aditama. Bandung.
- Sutanto, D. 2014. *Sukses Budi Daya Gurami*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R Dan D*. ALFABETA. Bandung.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.