

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN HOUSEKEEPING DAN FRONT OFFICE DI HOTEL BOROBUDUR JAKARTA

*Muhammad Rayyan
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Bambang N.S
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

ABSTRACT

Purpose- *This study aim is to determine the motivation and work environment effect partially or simultaneously to work productivity in housekeeping and front office department at Borobudur Jakarta hotel.*

Design/methodology/approach- *The population in this study are employees in housekeeping and front office department at Borobudur Jakarta Hotel. the samples used in this study as many as 100 people. The sampling technique used was non probability sampling. Methods of data analysis used in this study is to test the validity, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and linearity test).*

Findings- *While testing the hypothesis includes the F-test, t test and partial correlation analysis and the coefficient of determination (R^2). From the analysis it can be seen that Motivation variable and work environment variable has an influence on the work productivity either partially or simultaneously.*

Keywords: *motivation, work environment, work productivity.*

Latar Belakang

Pada perkembangan di zaman era globalisasi ini, termasuk perkembangan pariwisata yang tentunya akan diikuti oleh adanya perkembangan akomodasi perhotelan didaerah wisatawan yang biasanya orang menyebutnya 'Hospitality industri' kini persaingannya semakin ketat. Dimana bahkan seluruh hotel didunia pun dituntut untuk memberikan produk terbaik dan pelayanan terbaik untuk para tamunya, dan pada akhirnya seluruh karyawan hotel diminta untuk memberikan kontribusi mereka yang salah satunya adalah produktivitas dalam aktivitas kerja mereka untuk mencapai sebuah tujuan hotel atau sebuah tujuan bersama.

Motivasi begitu sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Apabila pekerja memiliki motivasi serta gairah kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya tentu ini akan memiliki dampak yang baik dalam produktivitas

pekerjaannya. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai sebuah tujuan dan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut peranan motivasi dalam diri setiap pekerja sangatlah dibutuhkan, namun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Dan untuk itu, untuk selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan pekerjaannya ini menjadi tugas tersendiri untuk seorang pimpinan perusahaan. Karena dimana tanpa adanya motivasi dari pada karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang

mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang, ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, salah satunya adalah lingkungan kerja. ketika melakukan aktivitas kerja, seorang karyawan tidak dapat dipisahkan dari keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang baik atau buruk yang terdapat dalam lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu, seorang pimpinan perusahaan harus mempunyai kreativitas yang tinggi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

Berbicara produktivitas kerja, setiap perusahaan tentunya selalu berkeinginan tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi, dan pengertian dari Produktivitas dari karyawan tersebut adalah kemampuan seorang karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya serta dapat mencapai target kuantitas atau lebih dari kuantitas yang ditargetkan. Pengertian produktivitas pada dasarnya, menurut Sutrisno[1] mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini.

Sebagai suatu bidang usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus untuk setiap orang yang menginap, makan, memperoleh pelayanan, dan menggunakan fasilitas lainnya dengan pembayaran, maka setiap hotel dari yang berlevel melati hingga hotel berbintang bahkan diamond kini berlomba-lomba memberikan produk dan service terbaiknya terhadap tamu sehingga menjadi sebagai suatu daya tarik agar menarik para tamu lebih banyak dari sebelumnya dan mencapai sebuah tujuan hotel yang diharapkan. Didalam hotel terdapat beberapa departemen dalam melakukan operasionalnya salah satunya yang bernama departemen Housekeeping

dan departemen Front office. Departemen Housekeeping adalah departemen yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap kebersihan, kelengkapan, keindahan, kerpihan, dan kenyamanan seluruh area hotel baik yang ada didalam gedung maupun yang ada di luar gedung dan Departemen Front office adalah departemen yang mempunyai tugas dan tanggung jawab Meningkatkan tingkat hunian kamar serta pendapatan hotel dari tahun ke tahun, Meningkatkan jumlah tamu langganan, Memenuhi kebutuhan dan kepuasan tamu secara baik, tepat dan cepat kepada tamu, serta Membentuk citra hotel yang positif.

Hotel Borobudur Jakarta adalah hotel berbintang lima. Hotel Borobudur Jakarta berlokasi di Jalan Lapangan Banteng Selatan. No.1. Jakarta. Monas. Indonesia. Terletak di pusat Jakarta, dekat dengan kawasan bisnis, pusat perbelanjaan dan kantor-kantor pemerintah. karena Lokasi-nya yang ideal di antara area bisnis, komersial dan wisatalah yang menjadikan Hotel Borobudur Jakarta ini pilihan yang begitu populer bagi para wisatawan dari berbagai belahan dunia. Dan dengan taman tropis seluas 23 hektar, Hotel Borobudur Jakarta yang terletak dengan ideal di pusat kota Jakarta ini memiliki Fasilitas Rekreasi yang luas dan 695 kamar tamu termasuk 3 executive floors, 3 Presidential Suites dan 110 Garden Wing Suites, yang setiap kamar tamu dilengkapi dengan semua fasilitas baik untuk liburan dan pelancong bisnis. Di Hotel Borobudur Jakarta juga terdapat Restoran yang menyajikan makanan internasional dan Indonesia. Ada juga The Klub & Spa Borobudur yang merupakan salah satu klub kesehatan terbesar dan terbaik, dan para tamu juga dapat memilih untuk mengambil keuntungan dari kolam renang. ada tempat fasilitas rapat dan fasilitas perjamuan.

Oleh karena itu, semakin pesat pertumbuhan dan perkembangan hotel di Jakarta saat ini sehingga mendorong Hotel Borobudur Jakarta untuk mengoptimalkan

sumber daya yang ada untuk menghadapi persaingan yang harus dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen Housekeeping dan departemen Front office di Hotel Borobudur Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen Housekeeping dan departemen Front office di Hotel Borobudur Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen Housekeeping dan departemen Front office secara bersama-sama di Hotel Borobudur Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Motivasi memiliki banyak pengertian. Menurut Sutrisno [1] motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo [2] berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Feriyanto dan Triana [3] motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Menurut Notoatmodjo [4] motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri

seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).

Menurut Suparyadi [5] mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal dalam diri seseorang yang mampu mengarahkan diri seseorang tersebut dan organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan bersama atau tujuan perusahaan.

Teori-teori Motivasi

Menurut Feriyanto dan Triana [3] menyatakan beberapa teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. *Existence, Relatedness, Growth Theory* (Teori ERG). Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Aldefer, mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha memenuhi kebutuhannya yang lebih rendah. Dalam teori ERG ini dikelompokkan menjadi tiga teori kebutuhan yaitu: a) *existence* (keberadaan), b) *relatedness* (keterikatan), c) *growth* (pertumbuhan). Teori Aldefer ERG mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.
2. Teori Motivasi Achievement McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi). Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya, teori ini menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan

semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu: a) kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), b) kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), c) kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Sutrisno [1] faktor-faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: 1) Faktor Intern yaitu berasal dari dalam diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhinya, faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang, antara lain: a) keinginan untuk dapat hidup, b) keinginan untuk dapat memiliki, c) keinginan untuk memperoleh penghargaan, d) keinginan untuk memperoleh pengakuan, e) keinginan untuk berkuasa. 2) Faktor Ekstern, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern ini adalah faktor yang mempengaruhi seorang karyawan namun berasal dari luar diri seseorang. Faktor-faktor ekstern itu, antara lain: a) kondisi lingkungan kerja, b) kompensasi yang memadai, c) supervisi yang baik, d) adanya jaminan pekerjaan, e) status dan tanggung jawab dalam suatu jabatan, f) peraturan yang fleksibel.

Bentuk Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo [6] perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya. Berikut empat unsur utama bentuk motivasi pada umumnya:

1. Kompensasi bentuk uang. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi

motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup. Dan bukan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai perangsang yang mujarab.

2. Pengarahan dan Pengendalian. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu, sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai tenaga kerja kurang memuaskan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif. Dalam cara pengaturan kerja, sering kali ditemui masalah.
4. Kebajikan merupakan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

Metode-Metode Motivasi

Menurut Feriyanto dan Triana [3] mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi, antara lain: 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi baik materiil maupun non materiil yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa. 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat

merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Feriyanto dan Triana [3] terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial (*social-need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Bahkan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang

akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja serta menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Nursasongko[7] mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Menurut Gardjito [8] lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sofyan [9] lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Menurut Suseno (2013) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Senata [10] manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut dan Berdasarkan dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat melakukan pekerjaan yang diberikan pada dirinya.

Faktor-Faktor lingkungan kerja

Sebagai seorang atasan sangat diharapkan dapat memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dan menurut Sofyan [9] Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan produktivitas kerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Karakteristik lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah : a) suara bising / tingkat kebisingan, b) penerangan tempat kerja, c) kelembaban, pertukaran udara dan suhu udara, d) pelayanan kebutuhan karyawan, e) penggunaan warna, f) kebersihan lingkungan, g) keamanan lingkungan

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti [11] menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi, karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. b) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti[11] yaitu sebagai berikut : a) Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. b) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. c) Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut klinger dan nanbaldian dalam Gomes [12] menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Menurut Sutrisno [1] produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus

lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Wibowo [2] mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Suatu organisasi dikatakan produktif dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Menurut Suseno (2013) menyatakan produktivitas kerja adalah ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja adalah suatu kemampuan seseorang karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan akan lebih baik jika dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat dikerjakannya dalam waktu yang lebih singkat.

Faktor-Faktor Determinan Prduktivitas

Gomes [12] mengungkapkan bahwa banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan atau pekerjaanya, faktor tersebut adalah sebagai berikut : *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors*. Dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Evaluasi Produktivitas Kerja

Peningkatan secara signifikan produktivitas kerja pada suatu perusahaan

hendaknya menjadi perhatian sehingga tidak timbul istilah adanya titik jenuh dalam bekerja. Dan untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, menurut Mar'ih [13] hendaknya perlu adanya pengukuran produktivitas dari waktu ke waktu dengan memerhatikan hal berikut :

1. *Validitas*. Validitas diartikan sebagai sifat benar, kesahihan, ketepatan, dan kebenaran yang diperkuat oleh bukti atau data. Dengan penegrtian tersebut, dalam evaluasi produktivitas kerja, perusahaan akan bekerja sama dengan HRD, penyelia dan pimpinan langsung tiap divisi tempat karyawan tersebut bekerja. Hasil evaluasi yang didapatkan dari yang telah disebutkan diatas tentunya akan valid.
2. *Completeness*. Dalam evaluasi produktivitas tentunya akan dibutuhkan data lengkap yang akan diperoleh dari HRD, penyelia, dan atasan langsung karyawan. Data tersebut tidak hanya berupa data yang menyangkut kompetensi dan prestasi, tetapi juga sikap mental yang baik dari pegawai.
3. *Comparability*. Pengukuran evaluasi produktivitas hendaknya dapat dibandingkan misalnya seperti berikut : a) Membandingkan antara periode x dan periode y. b) Membandingkan antara karyawan x dan karyawan y. c) Membandingkan produktivitas karyawan pada masa awal perusahaan hingga saat berjalan evaluasi dilakukan. Dengan adanya perbandingan tersebut dapat dilihat apakah penggunaan sumber daya jauh lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi produktivitas kerja

Sesuai pendapat Sutrisno [1] dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, berikut faktor-faktor yang

berpengaruh untuk mengukur produktivitas kerja :

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Pengembangan diri mutlak dilakukan.
- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Aldo Herlambang Gardjito [14]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,660. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
2.	Penulis	Vyo Sadra Suseno [15]
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil perhitunagn statistik menunjukkan nilai F hitung=72,616. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Deskripsi profil responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang

karakteristik responden terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Borobudur Jakarta, dilihat dari jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan status kepegawaian berdasarkan frekuensi dan presentase. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian

tersebut satu persatu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	65	65
Perempuan	35	35
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang yang terdiri dari 65 orang laki-laki dengan presentase 65% dan 35 orang perempuan dengan presentase 35% yang artinya bahwa karyawan laki-laki di Hotel Borobudur Jakarta lebih banyak daripada karyawan perempuan.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	17	17
21-25 Tahun	36	36
26-30 Tahun	24	24
31-35 Tahun	8	8
> 35 tahun	15	15
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 17 orang berusia < 20 tahun dengan presentase 17%, 36 orang berusia 21-25 tahun dengan presentase 36%, 24 orang berusia 26-30 tahun dengan presentase 24%, 8 orang berusia 31-35 tahun dengan presentase 8% dan 15 orang berusia > 35 tahun dengan presentase 15%. Dari karakteristik berdasarkan usia dapat

disimpulkan bahwa karyawan di Hotel Borobudur Jakarta mayoritas berusia 21-25 tahun, karena pada umumnya karyawan yang berusia 21-25 tahun lebih produktif dalam bekerja.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik masa kerja yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Responden Berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 3 Tahun	49	49
5-9 Tahun	38	38
> 9 Tahun	13	13
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 49 orang dengan masa kerja < 3 tahun dengan presentase 49%, 38 orang dengan masa kerja 5-9 tahun dengan presentase 38% dan 13 orang dengan masa kerja > 9 tahun dengan presentase 13%. Dari karakteristik masa kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Borobudur Jakarta dengan masa kerja < 3 tahun, hal ini disebabkan karena *turn over* karyawan yang cukup tinggi.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan pendidikan yang terlihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA	38	38
D1	30	30
D3	20	20
S1	12	12
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri

dari 38 orang berpendidikan SLTA dengan presentase 38%, 30 orang berpendidikan D1 dengan presentase 30%, 20 orang berpendidikan D3 dengan presentase 20%, dan 12 orang berpendidikan S1 dengan presentase 12%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA lebih mendominasi.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan status kepegawaian yang terlihat pada tabel 5.7 sebagai berikut :

Tabel 6 Responden Berdasarkan status kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase (%)
Permanent	67	67
Kontrak	33	33
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 67 orang berstatus kepegawaian karyawan permanent dengan presentase 67% dan 33 orang berstatus kepegawaian karyawan kontrak dengan presentase 33%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan permanent di Hotel Borobudur Jakarta lebih banyak daripada karyawan kontrak.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden baik pada variabel Motivasi (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Produktivitas Kerja (Y). Data kuantitatif setiap variabel diambil dengan menggunakan jumlah score dari tiap pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 100 responden.

Tabel 7 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel motivasi (X_1)

No.	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	12	12,00	42	42,00	34	34,00	10	10,00	2	2,00
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya akan perumahan yang layak	5	5,00	22	22,00	42	42,00	25	25,00	6	6,00
3.	Saya bekerja dengan nyaman karena adanya tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya yang saya terima	10	10,00	37	37,00	39	39,00	13	13,00	1	1,00
4.	Dengan adanya kamera CCTV dan keamanan dilingkungan hotel membuat saya aman dalam bekerja	40	40,00	41,00	41,00	18	18,00	1	1,00	0	0,00
5.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah team work	30	30,00	42	42,00	24	24,00	2	2,00	2	2,00
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya	28	28,00	51	51,00	18	18,00	2	2,00	1	1,00

Tabel Lanjutan

7.	Saya akan mendapatkan penghargaan jika saya bekerja sesuai target	13	13,00	41	41,00	39	39,00	6	6,00	1	1,00
8.	Pimpinan di Hotel Borobudur Jakarta selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi	17	17,00	43	43,00	35	35,00	4	4,00	1	1,00
9.	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara saya dalam mencapai target pekerjaan	24	24,00	50	50,00	21	21,00	5	5,00	0	0,00
10.	Atasan saya dapat menerima masukan atau pendapat dari bawahannya dalam mengambil keputusan	17	17,00	45	45,00	30	30,00	6	6,00	2	2,00

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada tabel 7 diketahui sebanyak 42 responden dengan frekuensi 42% memilih setuju pada pernyataan Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari. Artinya bahwa sebagian responden menyetujui bahwa gaji yang diberikan oleh Hotel Borobudur Jakarta mencukupi kehidupan sehari-hari mereka dikarenakan taraf gaji yang diberikan Hotel Borobudur Jakarta sesuai dengan taraf gaji hotel erbintang lima. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2002) pada unsur pertama bentuk motivasi yaitu Kompensasi bentuk uang, sumber uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup.

Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya akan perumahan yang layak, sebanyak 42 responden dengan 42% memilih jawaban netral pada pernyataan tersebut. Pada pernyataan kedua ini sesuai dengan teori hirarki pertama dari Abraham Maslow dalam Feriyanto dan Triana [3]. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur dan sebagainya.

Sebanyak 39 responden dengan frekuensi 39% menjawab netral pada pernyataan Saya bekerja dengan nyaman karena adanya tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya yang saya terima. Artinya bahwa Hotel Borobudur Jakarta telah memberikan rasa aman terhadap para karyawannya dengan jaminan dan tunjangan tersebut, sehingga karyawannya dapat bekerja dengan tanpa rasa takut akan hal tersebut. Pada pernyataan ketiga ini sesuai dengan teori hirarki kedua dari Abraham Maslow dalam Feriyanto dan Triana [3]. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*), Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

Menurut responden berdasarkan pernyataan Dengan adanya kamera CCTV dan keamanan dilingkungan hotel membuat saya aman dalam bekerja sebanyak 41 responden dengan 41% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat menurut Sofyan [9]. Karakteristik

lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja salah satunya adalah Keamanan lingkungan.

Sebagian besar untuk pernyataan Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah team work menjawab setuju dengan 42 responden dengan frekuensi 42%. Artinya bahwa sebagian besar karyawan Hotel Borobudur Jakarta saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan pernyataan ini juga sesuai dengan salah satu 10 *quality point* di Hotel Borobudur Jakarta yaitu *Quality Everyone's responsibility* (Kualitas semua orang bertanggung jawab), maksudnya adalah karyawan Hotel Borobudur Jakarta bersama-sama dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan kualitas yang terbaik untuk para tamunya.

Pada pernyataan keenam Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya sebanyak 51 responden dengan frekuensi 51% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Pada pernyataan keenam ini sesuai dengan teori hirarki ketiga dari Abraham Maslow dalam Feriyanto dan Triana [3]. Kebutuhan sosial (*social-need*), yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

Dari pernyataan Saya akan mendapatkan penghargaan jika saya bekerja sesuai target sebanyak 41 responden dengan frekuensi 41% mengatakan setuju pada pernyataan tersebut. Artinya bahwa karyawan Hotel Borobudur Jakarta ini setuju bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan jika mereka bekerja dengan baik. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat

Sutrisno [1] bahwa Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang dipengaruhi beberapa faktor, yang salah satu faktornya adalah Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang termasuk dalam Faktor intern berasal dari dalam diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhinya.

Pimpinan di Hotel Borobudur Jakarta selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi, sebanyak 43 responden dengan frekuensi 43% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Pada pernyataan kedelapan ini sesuai dengan teori hirarki keempat dari Abraham Maslow dalam Feriyanto dan Triana [3]. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Sebanyak 50 responden dengan frekuensi 50% memilih setuju pada pernyataan Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara saya dalam mencapai target pekerjaan. Artinya bahwa atasan di Hotel Borobudur Jakarta selalu membuka peluang untuk perkembangan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dan pernyataan ini juga sesuai dengan 10 *Quality Point* Hotel Borobudur Jakarta yaitu *Quality Means Open System of Improvements* (Kualitas Sarana Terbuka Sistem Perbaikan) maksudnya adalah Hotel Borobudur Jakarta selalu terbuka untuk sistem baru demi meningkatkan kualitas.

Dari 100 responden sebanyak 45 responden dengan frekuensi 45% memilih setuju pada pernyataan Atasan saya dapat menerima masukan atau pendapat dari bawahannya dalam mengambil keputusan Pada pernyataan terakhir ini sesuai dengan teori hirarki kelima dari Abraham Maslow dalam Feriyanto dan Triana [3]. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*), Aktualisasi diri

merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Bahkan kebutuhan

akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Tabel 8 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₂)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik untuk membantu saya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	13	13,00	56	56,00	26	26,00	5	5,00	0	0,00
2	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan sehingga merasa nyaman dalam bekerja	13	13,00	46	46,00	33	33,00	8	8,00	0	0,00
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai	20	20,00	45	45,00	32	32,00	3	3,00	0	0,00
4	Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup departemen yang sama baik	22	22,00	52	52,00	25	25,00	1	1,00	0	0,00
5	Ruang kerja saya memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau rekan kerja	19	19,00	57	57,00	19	19,00	3	3,00	2	2,00
6	Hotel Borobudur Jakarta menyediakan peralatan kerja yang lengkap untuk operasional kerja	17	17,00	55	55,00	22	22,00	6	6,00	0	0,00
7	Hotel Borobudur Jakarta menyediakan fasilitas yang layak untuk karyawannya yang beristirahat	14	14,00	51	51,00	29	29,00	5	5,00	1	1,00
8	Peralatan kerja di Hotel Borobudur Jakarta dapat berfungsi dengan baik dan optimal	16	16,00	48	48,00	32	32,00	4	4,00	0	0,00

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 56% (56 responden) mengatakan setuju terhadap pernyataan Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik untuk membantu saya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan artinya bahwa sebagian besar karyawan di Hotel Borobudur Jakarta setuju bahwa pimpinan Hotel Borobudur Jakarta sangat memperhatikan ruang lingkup kerja karyawannya. Pernyataan pertama ini sesuai dengan teori Menurut Nursasongko

[7] mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja.

Pada pernyataan Ruang kerja saya jauh dari kebisingan sehingga merasa nyaman dalam bekerja sebanyak 46 responden dengan frekuensi sebesar 46% menjawab setuju. Artinya bahwa sebagian besar karyawan Hotel Borobudur Jakarta setuju bahwa Hotel Borobudur Jakarta

merupakan sebuah tempat bekerja yang karyawannya mampu menjaga ketenangan ruang lingkup kerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sofyan [9] yaitu karakteristik lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja salah satunya adalah Suara bising / tingkat kebisingan.

Sebanyak 45 responden dengan frekuensi 45% menjawab setuju pada pernyataan Dalam menyelesaikan pekerjaan saya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Artinya bahwa pada pernyataan ketiga ini sesuai dengan teori pertama lingkungan kerja Sedarmayanti [11]. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup departemen yang sama baik, pada pernyataan tersebut sebanyak 52 responden dengan frekuensi 52% menjawab setuju. Artinya bahwa karyawan Hotel Borobudur Jakarta selalu menjaga hubungan baik antar karyawan maupun antar departemen sehingga dengan kondisi seperti tersebut tentunya akan berdampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. pernyataan ini sesuai dengan pendapat menurut Sofyan [3]. Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi yang salah satu faktornya adalah Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Mayoritas responden mengatakan setuju pada pernyataan kelima Ruang kerja

saya memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau rekan kerja sebanyak 57 responden dengan frekuensi 57%. Artinya bahwa perlunya hubungan serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pada pernyataan kelima ini sesuai dengan teori kedua lingkungan kerja Sedarmayanti (2015) yaitu Hubungan dengan rekan kerja, perlu adanya hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan demikian Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pada pernyataan Hotel Borobudur Jakarta menyediakan peralatan kerja yang lengkap untuk operasional kerja sebanyak 55 responden dengan frekuensi 55% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Artinya bahwa sebagian besar karyawan hotel borobudur setuju bahwa Hotel Borobudur Jakarta telah menyediakan serta memperhatikan peralatan kerja untuk operasional kerja karyawannya. pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sofyan [9]. Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi yang salah satu faktornya adalah Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan produktivitas kerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

Sebanyak 51 responden dengan frekuensi 51% menjawab setuju pada pernyataan Hotel Borobudur Jakarta menyediakan fasilitas yang layak untuk karyawannya yang beristirahat. Artinya bahwa hotel borobudur jakarta menyadari bahwa karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan sehingga karyawan perlu diperhatikan salah satunya dengan memperhatikan dan menyediakan fasilitas

bagi karyawannya yang beristirahat. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat menurut Sofyan[9]. Karakteristik lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja salah satunya adalah pelayanan kebutuhan karyawan.

Pada pernyataan terakhir Peralatan kerja di Hotel Borobudur Jakarta dapat Berfungsi dengan baik dan optimal

sebanyak 48 responden dengan frekuensi 48% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Artinya bahwa pada pernyataan kedelapan ini sesuai dengan teori ketiga lingkungan kerja Sedarmayanti [11] yaitu Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Tabel 9 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel produktivitas kerja (Y)

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1(STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	19	19,00	59	59,00	19	19,00	2	2,00	1	1,00
2	saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif	11	11,00	62	62,00	25	25,00	2	2,00	0	0,00
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target yang ditetapkan karena adanya supervisi dari atasan saya	11	11,00	53	53,00	30	30,00	4	4,00	2	2,00
4	Dengan lingkungan yang mendukung saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target bahkan melampaui target	15	15,00	54	54,00	29	29,00	0	0,00	2	2,00
5	Dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi membuat saya lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik	25	25,00	56	56,00	16	16,00	3	3,00	0	0,00
6	Reward berupa uang, sertifikat, dan voucher memotivasi saya untuk meningkatkan produktivitas kerja	32	32,00	45	45,00	16	16,00	7	7,00	0	0,00
7	Tersedianya kesempatan melanjutkan pendidikan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan	35	35,00	49	49,00	16	16,00	0	0,00	0	0,00
8	Atasan memberikan training yang sesuai job deskripsi karyawan sebagai pengembangan diri karyawan	13	13,00	55	55,00	29	29,00	3	3,00	0	0,00
9	Kesesuaian keterampilan karyawan mempengaruhi mutu dan hasil dalam pekerjaan	24	24,00	49	49,00	24	24,00	2	2,00	1	1,00
10	Seorang karyawan harus berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain	26	26,00	50	50,00	22	22,00	1	1,00	1	1,00

Tabel Lanjutan

11	Tujuan kerja yang ditetapkan pihak hotel borobudur jakarta sudah saya capai	4	4,00	53	53,00	35	35,00	7	7,00	1	1,00
12	Atasan selalu memberikan <i>feedback</i> untuk pekerjaan yang saya lakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja	14	14,00	55	55,00	27	27,00	2	2,00	2	2,00

Sumber: Data primer yang telah diolah

Sebagian besar untuk pernyataan Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik mengatakan setuju dengan 59 responden dengan frekuensi 59%. Ini adalah jawaban terbanyak dari 100 responden. Pernyataan ini berarti bahwa setiap karyawan Hotel Borobudur Jakarta memiliki kemampuan dan keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Pernyataan ini memiliki kesesuaian dengan teori menurut Gomes (2003) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Pada pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif sebanyak 62 responden dengan frekuensi sebesar 62% menjawab setuju. Pernyataan kedua ini sesuai dengan teori produktivitas kerja Sutrisno [1] yang pertama yaitu Kemampuan, Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Sebanyak 53 responden dengan frekuensi 53% menjawab setuju pada pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target yang ditetapkan karena adanya supervisi dari atasan saya. Artinya bahwa atasan hotel borobudur jakarta sangat memperhatikan bawahannya serta memperhatikan target kerja yang ada. Pernyataan ketiga ini sesuai dengan teori produktivitas kerja Sutrisno [1] yang kedua yaitu Meningkatkan hasil yang dicapai, Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan

baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

Dengan lingkungan yang mendukung saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target bahkan melampaui target, pada pernyataan tersebut sebanyak 54 responden dengan frekuensi 54% menjawab setuju. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Senata [10] bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sebanyak 56 responden dengan frekuensi 56% menjawab setuju pada pernyataan Dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi membuat saya lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 100 responden. Artinya bahwa pada pernyataan ini dengan adanya promosi bagi karyawan berprestasi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tentunya akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno [1] bahwa Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang dipengaruhi beberapa faktor, yang salah satu faktornya adalah Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang termasuk dalam Faktor intern berasal dari dalam diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhinya.

Untuk pernyataan Reward berupa uang, sertifikat, dan voucher memotivasi saya untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebanyak 45 responden dengan frekuensi 45% yang menjawab setuju. Pada pernyataan keenam ini sesuai dengan teori produktivitas kerja Sutrisno [1] yang ketiga yaitu Semangat kerja, Ini

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

Pada pernyataan Tersedianya kesempatan melanjutkan pendidikan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan 100 responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 responden dengan frekuensi 49%. Pernyataan ini sesuai dengan 10 *quality point* Hotel Borobudur Jakarta yaitu *Quality Means a Continuous Learning Process* (Kualitas Berarti Proses Pembelajaran Berkelanjutan) yang dimana Hotel Borobudur Jakarta percaya bahwa kualitas yang baik dihasilkan dari pendidikan karyawan yang baik maka dari itu Hotel Borobudur Jakarta membuka peluang bagi karyawannya yang ingin melanjutkan pendidikannya.

Menurut para responden pada pernyataan Atasan memberikan training yang sesuai job deskripsi karyawan sebagai pengembangan diri karyawan sebanyak 55 responden dengan frekuensi 55% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 100 responden. Pernyataan kedelapan ini sesuai dengan teori produktifitas kerja Sutrisno [1] yang keempat yaitu Pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Pengembangan diri mutlak dilakukan.

Sebagian besar untuk pernyataan Kesesuaian keterampilan karyawan mempengaruhi mutu dan hasil dalam pekerjaan mengatakan setuju dengan 49 responden dengan frekuensi 49%. Ini adalah jawaban terbanyak dari 100 responden. Artinya bahwa perlunya memiliki keterampilan yang sesuai pada setiap karyawan sehingga dapat berdampak positif pada mutu dan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan kesembilan ini sesuai dengan teori produktifitas kerja Sutrisno [1] yang

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

Mayoritas responden yang menjawab setuju pada pernyataan Seorang karyawan harus berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain sebanyak 50 responden dengan frekuensi 50%. Ini adalah jawaban terbanyak dari 100 responden. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno [1] produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pada pernyataan Tujuan kerja yang ditetapkan pihak hotel borobudur jakarta sudah saya capai 100 responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 responden dengan frekuensi 53%. Artinya sebagian besar karyawan Hotel Borobudur Jakarta telah mampu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan Hotel Borobudur Jakarta. Pernyataan tersebut memiliki kesesuaian dengan teori Motivasi Achievement McClelland (Teori kebutuhan Berprestasi) dalam Feriyanto dan Triana [3] menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yang salah satu jenis kebutuhannya adalah kebutuhan pencapaian (*Need for Achievement*), Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

Dari 100 responden sebanyak 55 responden dengan frekuensi 55% yang menjawab setuju untuk pernyataan Atasan selalu memberikan *feedback* untuk pekerjaan yang saya lakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 100 responden. Pernyataan terakhir ini sesuai dengan teori produktifitas kerja Sutrisno [1] yang keenam yaitu Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai

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

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada tabel 10 uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,369 yang mana nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 10 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}		Mean 0E-7
	Std. Deviation	4.304
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.069
	Negative	-0.092
Kolmogorov-Smirnov Z		0.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.369

a Test distribution is Normal.

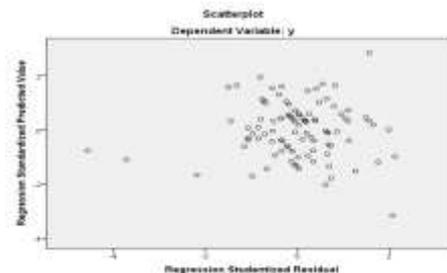
b Calculated from data.

Sumber: SPSS 20 for windows

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual

pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.605
	Lingkungan Kerja	0.605

Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Tabel di atas menjelaskan uji multikolinearitas dari penelitian ini, Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki

sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

Tabel 12 Uji Linearitas berdasarkan deviation from Linearity

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja*Motivasi	Linearity	537.130	1	537.130	29.258	0.000
Produktivitas Kerja*Lingkungan Kerja	Linearity	462.456	1	462.456	26.903	0.000

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikan X_1 (Motivasi) pada linearity sebesar 0,000 dan nilai signifikan X_2 (Lingkungan Kerja) pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitasnya terpenuhi.

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi, dan variabel Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja disajikan pada tabel 13 sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Model regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25.424	3.708	
1 Motivasi	0.339	0.119	0.323
Lingkungan Kerja	0.279	0.136	0.232

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel diatas dapat ditemukan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 25,424 + 0,339X_1 + 0,279X_2$$

1. Nilai konstanta = 25,424 memberikan arti bahwa keputusan pembelian akan

bernilai 25,424 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0

2. Nilai Motivasi sebesar 0,339 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan,

maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,339

3. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,279 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,279.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi berbanding lurus dengan Produktivitas kerja, Lingkungan Kerja berbanding lurus dengan Produktivitas kerja.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	616.580	2	308.290	16.304	0.000 ^b
	Residual	1834.170	97	18.909		
	Total	2450.750	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel di atas, ditemukan nilai F_{hitung} adalah 16.304. Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha 5\% = (0,05)$, dengan derajat kebebasan pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut = 97, akan dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari informasi tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} , yaitu $F_{5\%(2,97)} = 3.09$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.304 > 3.09$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi dan variabel Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel borobudur Jakarta.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suseno [15] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Menurut Ishak dan Tanjung dalam Senata [10] yaitu manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Artinya bahwa manfaat yang diperoleh karena

bekerja pada lingkungan kerja yang baik dan dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Dengan demikian maka variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Untuk mengembangkan motivasi karyawan di hotel borobudur jakarta, setiap karyawan di hotel borobudur jakarta dapat menyampaikan kesan dan keluhannya kepada atasannya langsung. Hal ini membuktikan bahwa setiap atasan di hotel borobudur jakarta bersifat terbuka terhadap setiap bawahannya untuk pengembangan motivasi karyawannya. Demikian halnya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik di hotel borobudur jakarta, hotel borobudur jakarta membuat program, diantaranya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik yaitu dengan mengadakan program kerja bakti karyawannya secara bergilir membersihkan area hotel borobudur jakarta setiap minggunya dan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik

yaitu dengan mengadakan program *smile campaign*, sebuah program yang melatih karyawannya untuk tersenyum dan menegur antar sesama karyawan bertujuan untuk meningkatkan hubungan karyawan antar departemen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Motivasi dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
	(Constant)	6.857	0.000
1	Motivasi	2.855	0.005
	Lingkungan Kerja	2.050	0.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis 2016)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 15 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel X_1 (Motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,005 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,005 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito, et.al. [8] berdasarkan nilai signifikansi t variabel motivasi kerja dapat nilai signifikansinya adalah 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). klinger dan Nanbaldian dalam Gomes [12] mengatakan bahwa

produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung Motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan dan dengan demikian berarti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya dalam menanggapi keluhan karyawannya dipercaya dapat memperbaiki dan meningkatkan gairah kerja karyawan yang tentunya berpengaruh pada karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan serta produktivitas kerjanya. Pada saat briefing pagi yang merupakan aktifitas rutin sebelum pelaksanaan kerja dimulai, karyawan dapat menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi pada hari sebelumnya dan atasan dalam hal ini manajer dan supervisor akan memberikan solusi dengan cara mendengarkan pendapat dari karyawan terlebih dahulu sebelum keputusan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi diambil.

2. Hasil uji t untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,043 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,043 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito, et.al. [8]. Nilai signifikansi t variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,013 sehingga terbukti variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sofyan [9] lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. dengan demikian berarti bahwa kerja produktif memerlukan lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Di Hotel Borobudur Jakarta dengan adanya program kerja bakti karyawan membersihkan area Hotel Borobudur Jakarta secara bergilir, dipercaya

dapat menciptakan rasa memiliki pada setiap karyawan Hotel Borobudur Jakarta sehingga karyawan tersebut dapat tetap menjaga kebersihan ruang lingkup kerjanya yang tentunya ruang lingkup yang bersih dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam melakukan kegiatan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	KD(%)	Rtabel	Kesimpulan
Motivasi	0,278	Lemah	7,7%	0,196	Nyata
Lingkungan Kerja	0,204	Lemah	4,1%	0,196	Nyata
Simultan	0,502	Sedang	25,2%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis table 16 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi dengan Produktivitas kerja adalah 0,278, artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel motivasi dengan Produktivitas Kerja secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika motivasi karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 7,7% memberi arti bahwa kemampuan variabel Motivasi menjelaskan keragaman dari Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 7,7%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sutrisno [1] produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. hal ini berarti bahwa sikap mental berdasarkan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melakukan

kegiatan kerjanya memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,204 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 4,1% dapat diartikan kemampuan Lingkungan kerja untuk menjelaskan keragaman dari Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta secara parsial adalah 4,1%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sukanto dan Indriyo dalam Nursasongko [7] mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kegiatan kerja seorang karyawan, yang tentunya akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut.

Selanjutnya dari tabel 16 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan (bersamaan)

adalah 0,502 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sedang antara variable Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Hotel Borobudur Jakarta. Kemampuan kedua variabel independen (Motivasi dan Lingkungan kerja) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 25,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 25,2% variasi variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain kepemimpinan, stres kerja, karakteristik kerja dan lain-lain. Hasil ini sesuai dengan pendapat Purnama [20] mengatakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Hal ini berarti bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Korelasi Lemah, kemampuan variabel menjelaskan produktivitas kerja sebesar 7,7%
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Korelasi lemah, kemampuan variabel menjelaskan produktivitas kerja sebesar 4,1% .
3. motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. dengan Korelasi sedang. Kemampuan variabel motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan produktivitas kerja sebesar 25,2%, Sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain kepemimpinan, stres kerja, karakteristik kerja dan lain-lain.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Salah satu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dimulai dari karyawan yaitu dengan menanamkan rasa kepercayaan serta memberikan kebebasan mengemukakan pendapat terhadap para karyawan, yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, yang tentunya akan memiliki dampak baik terhadap perusahaan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan Hotel Borobudur Jakarta terus melakukan peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja dan perlu memperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kepemimpinan, stres kerja, karakteristik kerja dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun.

Daftar Pustaka

- [1] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [2] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- [3] Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN1)*. Kebumen : Mediaterra.
- [4] Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [5] Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- [6] Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia– Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [7] Nursasongko, Ginanjar Sigit dan Rini Nugraheni. 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemalang*.
- [8] Gardjito, Aldo Herlambang, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Andalan Surabaya*. Surabaya.
- [9] Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. Aceh*.
- [10] Senata, Iwayan, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012*. Bali.
- [11] Sedamaryanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- [12] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- [13] Mar'ih, Suci Rahayu. 2016. *Mudah Menyusun Kualifikasi dan Performa Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- [14] Aldo Herlambang Gardjito. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*.
- [15] Suseno, Vyo sandra dan Miftahul M Unir. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam Tbk*.
- [16] Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- [17] Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [18] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [19] Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Bandung.