

BAB IV

ANALISIS DATA

Pada bab IV ini akan dilakukan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai akan dari pelaporan karakteristik dari responden yang digunakan sebagai sampel penelitian, kemudian analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang berupa analisis regresi linier berganda beserta dengan pengujian hipotesisnya. Adapun hasil penelitian yang beserta analisisnya dapat dilihat pada di bawah.

4.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung dapat diketahui karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	Pria	24	82,75%
2.	Wanita	5	17,25%
Jumlah		29	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 24 orang (82,75 %) dan sisanya sebanyak 5 orang (17,25 %) adalah wanita.

4.1.2 Usia Responden

Berdasarkan umurnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel 4.2 di bawah :

Tabel 4.2.
Klasifikasi Responden Menurut Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	< 25	7	24,14 %
2.	25 – 35	11	37,93 %
3.	35 – 45	10	34,48 %
4.	> 45	1	3,45 %
Jumlah		29	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur antara 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 11 orang (37,93%), kemudian responden yang berumur antara 35 – 45 tahun sebanyak 10 orang (34,48 %) dan responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang (24,14 %). Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang (3,45 %) berumur lebih dari 45 tahun.

4.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.3.
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	SLTA	16	55,17 %
2.	Diploma	9	31,04 %
3.	Sarjana	4	13,79 %
Jumlah		29	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah menyelesaikan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 16 orang (55,17 %). Kemudian yang berpendidikan Diploma sebanyak 9 orang (31,04 %), sedangkan sisanya sebanyak 4 orang (13,79 %) menempuh tingkat pendidikan Sarjana.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan lamanya responden bekerja di Hotel Patra Jasa Bandung maka responden dalam penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	0 – 7	13	44,82 %
2.	8 – 14	9	31,03 %
3.	15 – 21	4	13,79 %
4.	22 – 28	2	6,79 %
5.	> 28	1	3,47 %
Jumlah		29	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja di Hotel Patra Jasa Bandung antara 0 – 7 tahun yaitu sebanyak 13 orang (44,82 %). Kemudian yang telah bekerja antara 8 – 14 tahun sebanyak 9 orang (31,03 %), responden yang telah bekerja selama 15 - 21 tahun sebanyak 4 orang (13,79 %) dan responden yang telah bekerja antara 22 – 28 tahun sebanyak 2 orang (6,79 %). Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang (3,47%) telah bekerja selama lebih dari 28 tahun.

4.1.5 Status Pernikahan Responden

Berdasarkan status pernikahannya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Klasifikasi Responden Menurut Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	Menikah	20	68,96 %
2.	Belum menikah	9	31,04 %
Jumlah		29	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah berstatus menikah yaitu sebanyak 20 orang (68,96 %) dan sisanya sebanyak 9 orang (31,04 %) masih berstatus *single* (belum menikah).

Berdasarkan karakteristik responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah pria (82,75 %),

berstatus menikah (68,96 %), Usia karyawan antara 25 – 35 tahun (37,93 %), berpendidikan SLTA (55,17 %) dan masa bekerja di Hotel Patra Jasa Bandung antara 0 – 7 tahun (44,82 %).

4.2. ANALISIS KUALITATIF

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan juga diperoleh data mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Adapun data yang diperoleh selengkapnya adalah sebagai berikut :

4.2.1 Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan atau situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dibagi menjadi dua faktor yaitu : *hygiene factors* atau faktor-faktor pemeliharaan (yang berupa gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan-kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi) serta *motivation factors* atau faktor-faktor motivasi (yang berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu).

Variabel motivasi ini diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 33 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Tanggapan Responden terhadap
Motivasi Yang Berupa Faktor-Faktor Pemeliharaan

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Besarnya gaji pokok yang diberikan organisasi sudah memadai	0	0	11	18	0
Besarnya tunjangan keluarga yang diberikan organisasi sudah memadai	0	0	14	15	0
Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan organisasi sudah memadai	0	0	6	20	3
Besarnya tunjangan struktural yang diberikan organisasi sudah memadai	0	2	8	19	0
Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan organisasi berdasarkan prinsip keadilan	0	1	8	19	1
Gaji yang dibayarkan organisasi selalu tepat waktu	0	0	8	20	1
Besarnya vakasi lembur yang diberikan organisasi sudah memadai	0	0	4	23	2
Ruang kerja saya mempunyai tata ruang yang baik	0	0	6	23	0
Alat-alat dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah dapat memenuhi operasional kerja	0	0	10	19	0
Organisasi menyediakan alat presensi kehadiran setiap hari	0	0	13	16	0
Tunjangan kesehatan yang diberikan organisasi kepada saya	0	0	16	13	0
Tunjangan kesehatan yang diberikan organisasi kepada pasangan saya dan maksimal tiga orang anak kandung	0	1	16	12	0
Organisasi memberikan tunjangan kematian/uang duka kepada karyawan	0	0	4	23	2
Organisasi memberikan tunjangan pensiun (tali asih) kepada karyawan	0	0	4	22	3
Organisasi memberikan tunjangan atas kecelakaan kerja	0	2	17	10	0
Hubungan antara saya dan atasan terjalin dengan harmonis	0	2	12	14	1
Hubungan antara saya dan karyawan lain terjalin dengan harmonis	0	0	5	21	3
Hubungan antara saya dan pengunjung terjalin dengan harmonis	0	0	12	16	1
Atasan selalu membimbing saya dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas-tugas rutin	0	0	8	21	0
Atasan selalu membimbing dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas-tugas baru	0	0	6	22	1
Atasan selalu melakukan penilaian karyawan secara temporer atau tidak terjadwal	0	0	7	22	0
Rata-rata	0,0	0,4	9,3	18,5	0,9
Persentase Rata-Rata	0,0	1,3	32,0	63,7	3,0

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden terhadap
Motivasi Yang Berupa Faktor-Faktor Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi	0	0	4	22	3
Saya mampu menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang ada dalam pekerjaan	0	0	6	22	1
Saya mempunyai hasil prestasi kerja yang baik	0	0	15	14	0
Organisasi selalu memberikan penghargaan apabila saya berprestasi	0	4	4	17	4
Pekerjaan yang ditugaskan pada saya menyenangkan	0	1	7	19	2
Pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi kepada saya tidak membosankan	0	0	6	22	1
Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya penuh tantangan	0	0	5	22	2
Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk berprestasi dan berkarir	0	0	7	18	4
Organisasi memberikan saya kebebasan menggunakan ide pribadi dalam pelaksanaan kerja	0	0	6	22	1
Organisasi memberikan tanggung jawab penuh kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	13	10	2
Organisasi memberikan program latihan kepada bagi karyawan	0	2	4	14	9
Organisasi mendukung saya dalam pengembangan karir di organisasi	0	0	10	14	5
Rata-rata	0,0	0,9	7,3	18,0	2,8
Persentase Rata-Rata	0,0	3,2	25,0	62,1	9,8

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.6 dan 4.7 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi didominasi jawaban setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 66,7 % untuk faktor-faktor pemeliharaan dan 71,9 % untuk faktor-faktor motivasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pihak hotel

telah memberikan motivasi yang baik kepada para karyawannya, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

4.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari : pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

Variabel lingkungan kerja ini diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 11 butir dan jawaban responden menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap lingkungan kerja yang ada. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Tanggapan Responden terhadap
Lingkungan kerja Yang Berupa Pelayanan Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Organisasi menyediakan fasilitas untuk makan dan minum berupa kantin bagi karyawan	0	2	10	9	8
Organisasi menyediakan sarana olahraga bagi karyawan	0	1	8	19	1
Rata-rata	0,0	1,5	9,0	14,0	4,5
Persentase Rata-Rata	0,0	5,2	31,0	48,3	15,5

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasar tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja yang berupa pelayanan karyawan sebesar 19,1 artinya 65,6 persen tanggapan responden untuk pertanyaan faktor pemeliharaan yang berupa pelayanan karyawan didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Hotel Patra telah menyediakan sarana untuk mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan kantin, dan sarana olahraga yang memadai. Dengan adanya fasilitas yang disediakan tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.9.
Tanggapan Responden terhadap
Lingkungan kerja Yang Berupa Kondisi Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Suasana lingkungan kerja tempat saya bekerja, terasa nyaman untuk melaksanakan aktivitas	0	2	9	16	2
Lingkungan tempat saya bekerja, jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas kerja	0	4	7	16	2
Ruang tempat saya bekerja terdapat ventilasi udara yang baik, sehingga selalu mendapatkan udara segar	1	3	8	12	5
Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja adalah sehat	0	1	5	15	8
Rata-rata	0,25	2,5	7,25	14,75	4,25
Persentase Rata-Rata	0,9	8,6	25,0	50,9	14,7

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasar tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja yang berupa kondisi kerja sebesar 19,1 artinya 65,6 persen tanggapan responden untuk pertanyaan faktor pemeliharaan yang berupa kondisi kerja didominasi oleh jawaban

setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Hotel Patra telah menyediakan ruang kerja yang tenang serta nyaman, sehat, memiliki sirkulasi udara yang baik. Kondisi kerja yang baik ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.10.
Tanggapan Responden terhadap
Lingkungan kerja Yang Berupa Hubungan Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Dalam memberikan teguran pada karyawan, atasan selalu melakukannya dengan bijaksana	0	6	10	11	2
Dengan adanya dorongan dan contoh yang baik dari atasan, memacu saya untuk meningkatkan pelayanan pada tamu hotel	0	3	6	17	3
Teman kerja saya selalu memberikan saran dan bantuan tentang tugas yang saya lakukan, sehingga membantu meningkatkan prestasi kerja saya	0	2	6	13	8
Stres kerja tidak ditemukan di tempat saya bekerja	0	8	6	14	1
Rasa persahabatan dan kekeluargaan selalu tercipta di lingkungan saya bekerja, sehingga mendorong semangat untuk bekerja	0	6	8	12	3
Rata-rata	0,0	5,0	7,2	13,4	3,4
Persentase Rata-Rata	0,0	17,2	24,8	46,2	11,7

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasar tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja yang berupa Hubungan Karyawan sebesar 16,8 artinya 57,9 persen tanggapan responden untuk pertanyaan faktor pemeliharaan yang berupa hubungan karyawan didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Hotel Patra telah membentuk komunikasi dan hubungan yang

baik antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dan atasannya dengan memberikan contoh pada bawahan cara kerja yang baik, memberikan teguran yang bijaksana, rasa kekeluargaan yang tinggi berdampak tidak ditemukan adanya stres kerja. Dengan demikian diharapkan dengan terciptanya hubungan yang harmonis dapat membuat karyawan dapat bekerja dan meningkatkan produktivitasnya.

4.2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah 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. Sedangkan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Variabel produktivitas kerja ini diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 17 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang meliputi : efisiensi, efektifitas, kualitas dan prestasi kerja. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Tingkat Produktivitas Kerja
Yang Berupa Efisiensi

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki keterampilan, kecermatan dan keuletan dalam bekerja	0	4	13	9	3
Saya dapat mengerjakan tugas di bidang maupun diluar bidang pekerjaan	0	0	8	19	2
Saya memiliki Pengetahuan dalam memahami prosedur kerja	0	3	6	18	2
Saya menguasai kemampuan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan	0	0	10	14	5
Rata-rata	0,0	1,8	9,3	15,0	3,0
Persentase Rata-Rata	0,0	6,0	31,9	51,7	10,3

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.12.
Tingkat Produktivitas Kerja
Yang Berupa Efektifitas

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki kemampuan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan kualitas yang ditentukan	0	1	7	16	5
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan rapi	0	3	11	13	2
Saya memiliki Pemahaman dalam penggunaan fasilitas, alat-alat dan perlengkapan kerja	0	0	8	18	3
Rata-rata	0,0	1,3	8,7	15,7	3,3
Persentase Rata-Rata	0,0	4,6	29,9	54,0	11,5

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.13.
Tingkat Produktivitas Kerja
Yang Berupa Kualitas

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0	4	10	15	0
Saya pulang dari tempat kerja tepat waktu	0	3	11	15	0
Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas	0	1	2	20	6
Saya memiliki kemampuan berbahasa inggris dengan baik	0	2	8	17	2
Rata-rata	0,0	2,5	7,8	16,8	2,0
Persentase Rata-Rata	0,0	8,6	26,7	57,8	6,9

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.14.
Tingkat Produktivitas Kerja
Yang Berupa Prestasi kerja

Pernyataan	Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Saya dapat melaksanakan tugas-tugas rutin dengan baik	0	0	9	18	2
Saya patuh terhadap peraturan dan kebijaksanaan organisasi	0	4	9	14	2
Saya memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus menunggu untuk diperintah	0	0	7	16	6
Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan	0	2	3	21	3
Saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan pengunjung	0	4	11	10	4
Saya memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0	6	18	5
Rata-rata	0,0	1,7	7,5	16,2	3,7
Persentase Rata-Rata	0,0	5,7	25,9	55,7	12,6

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel 4.11 sampai dengan 4.14 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja didominasi oleh

jawaban setuju dan sangat setuju yaitu 62,1 % untuk efisiensi, 65,5 % untuk efektifitas, 64,7 % untuk kualitas dan 68,4 % untuk prestasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel Patra Jasa Bandung mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

4.3 ANALISIS KUANTITATIF

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Adapun bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁, X₂

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows Release 11.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig.
X ₂	0,329	0,116	5,706	0,000
X ₃	0,309	0,083	3,298	0,003
Konstanta = 10,488				
R = 0,895				
R ² = 0,802				
F hitung = 52,558				
Sign. F = 0,000				

Sumber : Data primer yang diolah.

Secara matematis hasil dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 10,488 + 0,329 X_1 + 0,309 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (Y). Adapun masing-masing nilai koefisien regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 10,488

Artinya apabila motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak ada atau sama dengan nol maka produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung adalah akan tetap atau sebesar 10,488

b. b₁ = 0,329

Artinya apabila motivasi (X₁) yang diberikan kepada karyawan semakin baik atau ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung akan mengalami peningkatan sebesar 0,329, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (*ceteris paribus*).

c. $b_2 = 0,309$

Artinya apabila lingkungan kerja (X_3) yang disediakan oleh pihak hotel semakin baik ditingkatkan sehingga dapat memuaskan bagi karyawan maka produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung akan mengalami peningkatan sebesar 0,309, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (*ceteris paribus*).

4.3.2 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai R (korelasi) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel independen (Motivasi dan Lingkungan kerja) secara keseluruhan dengan variabel dependen (Produktivitas kerja). Berdasarkan hasil analisis data, koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,895 maka koefisien korelasi tersebut mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi (pengaruh) dari variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,802 yang artinya 80,2 % dari produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kedua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya sebesar 19,8 % dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual sedangkan uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serempak.

a. Uji t (Pengujian Secara Individual)

Untuk membuktikan pengujian apakah secara individual variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji t.

1) *Pengujian terhadap pengaruh motivasi (X_1)*

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

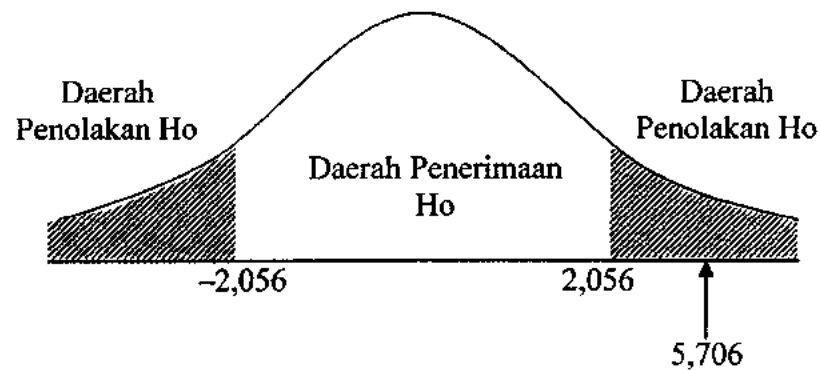
b) Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 ; derajat kebebasan (df) = ($n-k-1$) = ($29-3-1$) = 26 dengan pengujian dua sisi diperoleh t tabel = 2,056

c) Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $-2,056 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,056$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < -2,056$ atau $t \text{ hitung} > 2,056$

d) Hasil perhitungan komputer diperoleh $t \text{ hitung} = 5,706$



Gambar 4.1.
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Untuk Uji Koefisien Regresi b_1

e) Kesimpulan :

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung}$ (5,706) lebih besar dari $t \text{ tabel}$ (2,056) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif, sehingga apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik maka produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung juga akan mengalami peningkatan.

2) *Pengujian terhadap pengaruh lingkungan kerja (X_2)*

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

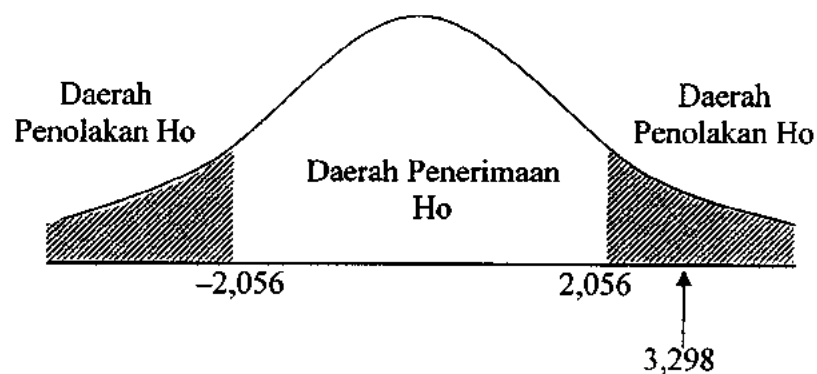
b) Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 ; derajat kebebasan (df) = $(n-k-1) = (29-3-1) = 26$ dengan pengujian dua sisi diperoleh t tabel = 2,056

c) Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $-2,056 \leq t \text{ hitung} \leq 2,056$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < -2,056$ atau $t \text{ hitung} > 2,056$

d) Hasil perhitungan komputer diperoleh $t \text{ hitung} = 3,298$



Gambar 4.2.
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Untuk Uji Koefisien Regresi b_2

e) Kesimpulan :

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,298) lebih besar dari t tabel (2,056) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan

diterimanya H_a berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif, sehingga apabila lingkungan kerja yang ada pada hotel semakin baik maka produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung juga akan mengalami peningkatan.

b. Uji F (Pengujian Secara Serempak)

Untuk membuktikan pengujian apakah secara serempak variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji F. Adapun langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya motivasi dan lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

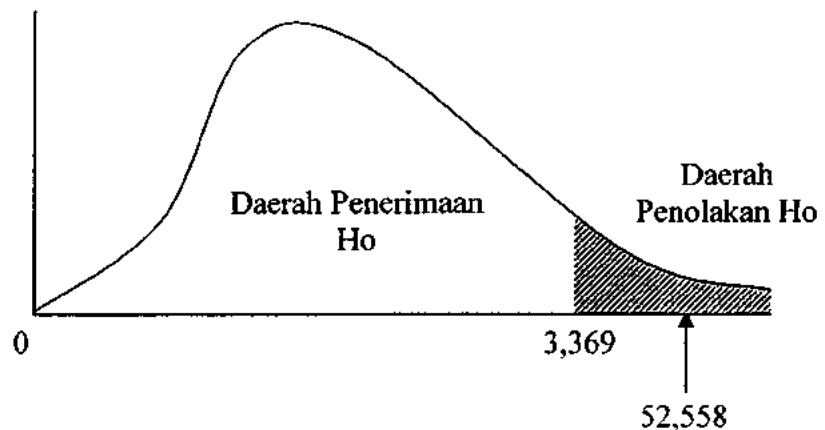
2) Dengan menggunakan taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$; derajat kebebasan $(df) = (k-1);(n-k-1) = (3-1);(29-3-1) = (2),(26)$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,369

3) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq 3,369$

Ho ditolak apabila : $F_{\text{hitung}} > 3,369$

- 4) Hasil perhitungan komputer diperoleh $F_{\text{hitung}} = 52,558$



Gambar 4.3.
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Untuk Uji F

- 5) Kesimpulan :

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (52,558) lebih besar dari F_{tabel} (3,369) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung.

4.3.4 Analisis Korelasi Parsial (r^2)

Analisis koefisien korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan

(dikontrol). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS for Windows Release 11.0* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Variabel Utama	Variabel Kontrol	r^2
Y, X_1	X_2	0,746
Y, X_2	X_1	0,543

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien korelasi parsial (r^2) antara Y dan X_1 (Motivasi) sebesar 0,746 yang artinya bahwa faktor motivasi lebih kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung dibandingkan dengan faktor Lingkungan Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilainya. Menurut Sutrisno Hadi kedua nilai dari variabel independen diatas cukup kuat untuk mempengaruhi variabel dependennya yaitu diatas 0,5, namun faktor motivasi jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai dari lingkungan kerja. Dengan kata lain meskipun pihak Hotel tidak lagi akan berencana untuk meningkatkannya produktivitas kerja karyawan akan tetap baik, namun jika faktor motivasi ini lebih ditingkatkan lagi, maka akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi lagi. Sedangkan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,543 yang artinya faktor lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung, ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di Hotel Patra Jasa Bandung sudah cukup baik, meskipun pengaruhnya masih lemah dibandingkan dengan faktor motivasi, sehingga diharapkan pihak Hotel

Patra Bandung dapat meningkatkan faktor Lingkungan Kerja lebih baik lagi dengan demikian diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial di atas dapat diketahui bahwa faktor motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi parsial yang lebih besar dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,488 + 0,329 X_1 + 0,309 X_2$$

Pada persamaan di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi linier berganda factor motivasi dan factor lingkungan kerja bernilai positif, ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan uji-F yang membuktikan bahwa faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dari hasil perhitungan Uji-F diperoleh F_{hitung} sebesar 52,558 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,369, dengan taraf signifikan sebesar 5 persen.. Hasil ini juga diperkuat dengan pengujian secara individual (uji t) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif, hal

ini dilihat dari nilai t_{hitung} motivasi sebesar 5,706 dan t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,298, dimana nilai ini lebih besar dari pada nilai dari t_{tabel} 2,056, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 persen.

2. Faktor Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Produktivitas Kerja karyawan dibandingkan dengan faktor Lingkungan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi parsial (r^2) dari faktor motivasi sebesar 0,746 lebih besar dibandingkan dengan nilai faktor lingkungan kerja sebesar 0,543. Hal ini juga diperkuat dengan nilai Koefisien regresinya yaitu : $Y = 10,488 + 0,329 X_1 + 0,309 X_2$, dapat dilihat bahwa nilai beta(koefisien regresi) dari X_1 sebesar 0,329 lebih besar dari X_2 yaitu sebesar 0,309. jadi, faktor motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, pembahasan serta kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pihak pengelola hotel harus lebih memperhatikan lagi pemberian motivasi kepada para karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena lingkungan kerja yang harus dijaga sebaik mungkin bila perlu lebih ditingkatkan lagi, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan karena dengan suasana kerja yang baik maka karyawan akan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.