

**BAB III**

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENGARUH PELATIHAN KERJA,  
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.  
METEC SEMARANG**

Dalam bab ini penulis menyajikan data yang telah diolah dari hasil penelitian yang dihimpun dari responden. Data yang disajikan dalam bentuk tabel-tabel, yang meliputi data hasil uji validitas dan reliabilitas, dan gambaran persepsi responden serta perbandingan persentase jawaban responden dari berbagai pertanyaan mengenai pelatihan kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu bab ini akan menyajikan analisis deskriptif Jumlah jawaban responden serta dilanjutkan dengan analisis data statistik inferensial yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dengan menguji hipotesis yang telah diajukan pada bab pertama.

Analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Kuesioner disebarkan kepada responden sebanyak 100 kuesioner untuk 100 responden. Hasil jawaban dari kuesioner tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Analisis dalam penelitian ini diketahui dengan perhitungan aplikasi perangkat lunak (*software*) *SPSS version 20* dimana proses dan hasil analisis data sebagai kesatuan langkah dalam pengujian hipotesis.

### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian, untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka diperlukan instrumen yang valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Untuk itu diadakan uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator dalam penelitian ini semuanya menggunakan alat bantuan program komputer *SPSS (Statistical Program For Social Science) For Windows version 20*.

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan untuk mendapatkan data valid atau tidak. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, begitu pula sebaliknya jika tidak valid berarti instrumen tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur (Ghozali, 2007:45).

Pengujian instrumen menggunakan sampel sebanyak 100 orang. Adapun nilai  $r$  tabel pada  $df = (n - 2)$  atau  $100 - 2 = 98$  dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% yaitu 0,1966. Adapun kaidah yang berlaku adalah:

- a) Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,1966) maka butir pertanyaan valid
- b) Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  (0,1966) maka butir pertanyaan tidak valid

Berikut akan disajikan hasil perhitungan validitas untuk variable Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ), sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Tabel Uji Validitas Variabel X dan Y**

No	Variabel	Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	Pertanyaan 1	0,252	0,1966	Valid
		Pertanyaan 2	0,251	0,1966	Valid
		Pertanyaan 3	0,478	0,1966	Valid
		Pertanyaan 4	0,237	0,1966	Valid
		Pertanyaan 5	0,508	0,1966	Valid
		Pertanyaan 6	0,416	0,1966	Valid
		Pertanyaan 7	0,348	0,1966	Valid
		Pertanyaan 8	0,539	0,1966	Valid
		Pertanyaan 9	0,490	0,1966	Valid
		Pertanyaan 10	0,280	0,1966	Valid
		Pertanyaan 11	0,463	0,1966	Valid
		Pertanyaan 12	0,527	0,1966	Valid
		Pertanyaan 13	0,607	0,1966	Valid
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Pertanyaan 1	0,482	0,1966	Valid
		Pertanyaan 2	0,453	0,1966	Valid
		Pertanyaan 3	0,486	0,1966	Valid
		Pertanyaan 4	0,659	0,1966	Valid
		Pertanyaan 5	0,556	0,1966	Valid
		Pertanyaan 6	0,559	0,1966	Valid
		Pertanyaan 7	0,398	0,1966	Valid
3.	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Pertanyaan 1	0,497	0,1966	Valid
		Pertanyaan 2	0,679	0,1966	Valid
		Pertanyaan 3	0,402	0,1966	Valid
		Pertanyaan 4	0,616	0,1966	Valid
		Pertanyaan 5	0,496	0,1966	Valid
4.	Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Pertanyaan 1	0,473	0,1966	Valid
		Pertanyaan 2	0,463	0,1966	Valid
		Pertanyaan 3	0,408	0,1966	Valid

No	Variabel	Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
		Pertanyaan 4	0,370	0,1966	Valid
		Pertanyaan 5	0,369	0,1966	Valid
		Pertanyaan 6	0,459	0,1966	Valid
		Pertanyaan 7	0,332	0,1966	Valid
		Pertanyaan 8	0,323	0,1966	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah menggunakan program SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan Tabel 3.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai r-hitung dari keseluruhan pertanyaan pada masing-masing variabel adalah lebih dari 0,1966 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner bersifat valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2004). Salah satu cara untuk menguji ini adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang terbentuk.

Adapun kaidah pengambilan keputusan untuk mengukur reliabilitas adalah:

- a) Jika  $\alpha > 0,60$  maka variabel tersebut reliabel.
- b) Jika  $\alpha < 0,60$  maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berikut akan disajikan tabel reliabilitas dari variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja (Y), sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,788	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,785	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,766	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,709	0,60	Reliabel

**Sumber: Data primer yang diolah menggunakan program SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel.

### **3.2 Persepsi Responden Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang**

Pada bagian ini akan dibahas mengenai persepsi responden yang didapat melalui analisis jawaban yang diberikan responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan. Kuesioner terdiri dari 33 pertanyaan tertutup yang pada setiap pertanyaan disediakan ruang bagi responden agar dapat memberikan alasan atas jawaban yang dipilih. Dengan data tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

#### **3.2.1 Persepsi Responden Mengenai Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan sering dianggap sesuatu yang umum dan pimpinan selalu mendukung akan program

tersebut karena melalui pelatihan karyawan akan menjadi lebih terampil dan hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Berikut merupakan indikator pertanyaan dari pelatihan kerja :

#### **a. Jenis Pelatihan yang diberikan**

Indikator jenis pelatihan kerja yang diberikan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Jenis pelatihan kerja yang diberikan pun tentunya memiliki tujuan masing – masing, dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai jenis pelatihan kerja PT. Metec Semarang apakah bervariasi atau tidak, dimana dapat dilihat dalam tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Tanggapan Responden Mengenai Jenis Pelatihan Kerja yang Diberikan oleh Perusahaan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Bervariasi	14	14 %
2	Bervariasi	57	57 %
3	Cukup Bervariasi	29	29 %
4	Kurang Bervariasi	0	-
5	Sangat Tidak Bervariasi	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa jenis pelatihan kerja yang diberikan berada di kategori bervariasi dengan jawaban responden sebesar 57%, yang menjawab sangat bervariasi sebesar 14%, dan 29% menyatakan cukup bervariasi. Menurut sebagian

besar karyawan pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. Metec Semarang bervariasi, antara lain pelatihan bintal untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan ketika bekerja. Pelatihan melalui diskusi kelompok untuk meningkatkan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, dan lain lain.

#### **b. Tujuan Pelatihan yang diberikan**

Indikator tujuan pelatihan kerja yang diberikan. Setiap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tentunya mempunyai tujuan masing – masing. Tujuan pelatihan kerja pada dasarnya sama, untuk meningkatkan kualitas dan mutu kinerja karyawan khususnya karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan kerja yang tepat sasaran atau tidak, dapat dilihat dalam tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tanggapan Responden mengenai Pelatihan Kerja yang Diberikan**  
**Perusahaan Sesuai dengan Kebutuhan Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	5	5 %
2	Sesuai	38	38 %
3	Cukup Sesuai	54	54 %
4	Tidak Sesuai	3	3 %
5	Sangat tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (54%) berpendapat bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Responden yang menjawab sesuai sebesar 38% dan responden yang menjawab sangat sesuai sebesar 5%. Ada 3%

responden yang menjawab tidak sesuai karena mereka adalah operator mesin yang dimana pelatihan kerjanya digabung dengan karyawan produksi yang lain, sedangkan pelatihan tersebut tentu dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

### c. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan

Indikator tujuan pelatihan kerja yang diberikan. Pelatihan kerja memang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan karyawan, tetapi apakah dari pelatihan yang diberikan tersebut apakah sudah sesuai dan mampu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, tanggapan responden mengenai pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan sebagai karyawan, dapat dilihat dalam tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja Bertujuan untuk Meningkatkan Pengetahuan Serta Kemampuan Sebagai Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	14	14 %
2	Sesuai	50	50 %
3	Cukup Sesuai	36	36 %
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (50%) berpendapat bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan sebagai karyawan sudah sesuai, responden yang menjawab cukup sesuai sebesar 36% dan reponden yang menjawab sangat sesuai



sebesar 14%. Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan PT. Metec Semarang, karyawan mendapatkan informasi baru dan pengetahuan baru baik itu dari narasumber atau pun informasi dan pengalaman dari rekan kerja yang lain, sehingga dengan alasan itu karyawan mampu meningkatkan pengetahuannya mengenai hal baru yang didapatkan dari pelatihan kerja.

#### **d. Frekuensi Pelatihan Kerja**

Indikator frekuensi pelatihan kerja yang diberikan. Sering atau tidaknya pelatihan kerja tentu akan berpengaruh pada pengetahuan karyawan baik tentang hal baru atau pun inovasi dari apa yang jadi pekerjaan dan tanggung jawabnya, dengan adanya pelatihan kerja yang cukup teratur dan terjadwal tentu akan memberikan dampak kepada karyawan. Tanggapan responden apakah perusahaan sering melaksanakan pelatihan kerja dapat dilihat dalam tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.6**  
**Tanggapan Responden Perusahaan Sering Melaksanakan Pelatihan Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sering	13	13 %
2	Sering	44	44 %
3	Cukup sering	41	41 %
4	Jarang	2	2 %
5	Tidak pernah	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber : Data yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.6 di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak (44%) responden berpendapat sering, 41% responden menjawab cukup sering, 13%

menjawab sangat sering dan ada 2% dari jumlah reponden yang menjawab jarang. 2% dari data di atas disebabkan karena karyawan tersebut lebih memilih untuk mengambil jam kerja tambahan dibandingkan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Alasan lain dari itu, mereka adalah operator mesin di PT. Metec Semarang, yang dimana pelatihan khusus operator mesin jarang diadakan dalam 1 tahun masa kerja.

#### e. Materi Pelatihan Kerja yang Diberikan

Indikator materi pelatihan kerja yang diberikan. Materi pelatihan kerja tentu sangat bervariasi dan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, jika tidak pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan tentu akan sia – sia mengingat pelatihan kerja diberikan agar karyawan mampu bekerja dan menguasai tupoksinya dengan baik. Tanggapan responden mengenai apakah materi yang diberikan ketika pelatihan kerja sudah sesuai dengan dengan tupoksi karyawan yang mengikutinya dilihat dalam tabel 3.7 berikut:

**Tabel 3.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Materi yang Diberikan Ketika Pelatihan Kerja Sesuai Dengan Tupoksi Karyawan yang Mengikuti**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	16	16 %
2	Sesuai	43	43 %
3	Cukup Sesuai	41	41 %
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat Tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, sebagian besar responden (43%) berpendapat materi pelatihan kerja sesuai dengan tupoksi para karyawan yang mengikuti. Sedangkan sisanya sebesar (41%) berpendapat cukup sesuai dan sangat sesuai sebesar (16%). Karyawan PT. Metec Semarang berpendapat materi yang diberikan berupa *manual book* yang berisi tentang materi yang akan disampaikan oleh narasumber. Dalam penyampaiannya karyawan berpendapat bahwa materi tersebut bervariasi dan mereka menyimak narasumber dan merangkum apa yang menjadi pengetahuan baru untuk tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya.

**f. Dengan Adanya Pelatihan Kerja Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya dengan Baik.**

Indikator pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya. Perusahaan tentu punya harapan dengan adanya pelatihan kerja karyawan mampu melaksanakan tupoksinya dengan lebih baik. Tetapi ada kemungkinan juga dengan adanya pelatihan kerja karyawan justru bingung apa yang harus dikerjakan ketika mereka bekerja, karena kemampuan menerima materi setiap karyawan berbeda. Tanggapan responden mengenai apakah dengan adanya pelatihan kerja karyawan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dapat dilihat dalam tabel 3.8 berikut:

**Tabel 3.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Dengan Adanya Pelatihan Kerja Mampu Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Mampu	19	19 %
2	Mampu	51	51 %
3	Cukup Setuju	30	30 %
4	Tidak Mampu	0	-
5	Sangat tidak Mampu	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (51%) berpendapat bahwa pelatihan kerja mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Sedangkan sisanya menjawab sebesar (30%) untuk cukup mampu dan sangat mampu sebesar (19%). Setelah adanya pelatihan kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang berpendapat bahwa ada dampak positif setelah adanya pelatihan kerja, ada pemugaran energi dan stamina yang baru sehingga mereka bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

#### **g. Pelatihan Kerja Bermanfaat Untuk Karyawan dan Perusahaan**

Indikator pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya. PT. Metec Semarang memunyai harapan dengan adanya pelatihan kerja tentu akan ada sebuah perubahan sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena dengan adanya pelatihan kerja tentu produktivitas karyawan diharapkan juga meningkat, dengan meningkatnya produktivitas karyawan otomatis akan memengaruhi capaian yang ingin dicapai oleh perusahaan, jika capaian tersebut tercapai maka perusahaan juga mendapatkan keuntungan yang

lebih besar, efek domino tersebut yang diharapkan terjadi baik oleh perusahaan atau pun karyawan. Tanggapan responden mengenai apakah pelatihan kerja di PT. Metec Semarang bermanfaat untuk karyawan dan perusahaan dapat dilihat dalam tabel 3.9 berikut:

**Tabel 3.9**  
**Tanggapan Responden mengenai Pelatihan Kerja Bermanfaat bagi Karyawan dan Perusahaan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Bermanfaat	6	6 %
2	Bermanfaat	57	57 %
3	Cukup Bermanfaat	34	34 %
4	Tidak Bermanfaat	3	3%
5	Sangat tidak Bermanfaat	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.9 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (57%) berpendapat bahwa pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sedangkan Jumlah terendah di dapatkan bahwa pelatihan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sebesar (3%). Beberapa karyawan menganggap pelatihan kerja tidak bermanfaat yaitu sebesar (3%) disebabkan mereka berpikiran bahwa hanya perusahaan yang mendapatkan manfaat dari pelatihan kerja tersebut, sedangkan karyawan tidak mendapatkan manfaat yang riil berupa materi atau peningkatan upah setelah mengikuti pelatihan.

#### **h. Materi yang Diberikan saat Pelatihan Kerja Sesuai dengan Kebutuhan Karyawan**

Indikator materi pelatihan kerja yang diberikan. Materi pelatihan kerja sangat penting ketika pelatihan kerja, hal tersebut dikarenakan pemberian materi yang padat dan jelas saja tidak cukup apabila materi tersebut tidak sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan. Tanggapan responden mengenai apakah materi yang diberikan saat pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat dilihat dalam tabel 3.10 berikut:

**Tabel 3.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Materi yang Diberikan Pelatihan Kerja Sesuai dengan Kebutuhan Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	24	24 %
2	Sesuai	51	51 %
3	Cukup Sesuai	25	25 %
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat Sesuai	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, tanggapan responden sebesar 51% berpendapat bahwa materi yang diberikan pelatihan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sedangkan sisanya menjawab Cukup Sesuai sebesar (25%) dan Sangat Sesuai (24%). Karyawan berpendapat materi yang diberikan dalam beberapa kali pelatihan kerja sama hanya saja penyampaiannya yang berbeda, hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi lebih berinovasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, disamping itu karyawan merasa pelatihan kerja dibutuhkan

karena setelah pelatihan kerja mereka bisa mengaplikasikan materi yang didapat ketika pelatihan kerja dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

#### **i. Karyawan Dapat Memahami dan Menerima Materi Dengan Baik ketika Mengikuti Pelatihan Kerja**

Indikator materi pelatihan kerja yang diberikan. Menerima materi saja tentu tidak cukup untuk karyawan mampu meningkatkan pengetahuan tentang deskripsi pekerjaan dan tugasnya, pemahaman yang baik serta mencerna materi yang diberikan oleh narasumber adalah kunci dari pelatihan kerja agar mampu memberikan perubahan ke arah positif bagi karyawan sehingga nantinya akan memberikan keuntungan juga bagi perusahaan jika karyawannya mampu memahami dan menerima materi dengan baik ketika mengikuti pelatihan kerja. Tanggapan responden mengenai apakah karyawan dapat memahami dan menerima materi dengan baik ketika mengikuti pelatihan kerja dapat dilihat dalam tabel 3.11 berikut:

**Tabel 3.11**  
**Tanggapan Responden mengenai Karyawan dapat Memahami dan Menerima Materi dengan Baik ketika Mengikuti Pelatihan Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Memahami	11	11 %
2	Memahami	50	50 %
3	Cukup Memahami	39	39 %
4	Tidak Memahami	0	-
5	Sangat tidak Memahami	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.11 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (50%) berpendapat bahwa karyawan dapat memahami dan menerima materi dengan baik ketika mengikuti pelatihan kerja. Sisanya menjawab Cukup Memahami sebesar (39%) dan Sangat Memahami sebesar (11%). Karyawan mampu memahami materi dengan baik karena materi yang diberikan pada dasarnya sama, hanya penyampaian dan metodenya saja yang berbeda. Jadi tidak sulit bagi mereka untuk memahami materi yang diberikan ketika pelatihan kerja.

#### **j. Pelatihan Kerja Mampu Mencegah dan Mengurangi Terjadinya Kecelakaan Kerja saat Bekerja.**

Indikator tujuan pelatihan kerja yang diberikan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin. Tanggapan responden mengenai apakah dengan adanya pelatihan kerja mampu mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja dapat dilihat dalam tabel 3.12 berikut:



**Tabel 3.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai adanya Pelatihan Kerja Mampu Mencegah dan Mengurangi Terjadinya Kecelakaan Kerja saat Bekerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Mampu	6	6 %
2	Mampu	48	48 %
3	Cukup Mampu	42	42 %
4	Tidak Mampu	4	4 %
5	Sangat tidak Mampu	0	-
Jumlah		100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, sebesar (48%) responden berpendapat bahwa pelatihan kerja mampu mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja. Disusul berdekatan dengan cukup mampu sebesar (42%). Tetapi ada yang merasa bahwa tidak mampu sebesar (4%). Hal ini dikarenakan karyawan tersebut pernah mengalami kecelakaan kerja sekalipun sudah pernah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, responden tersebut menyampaikan bahwa mesin yang digunakan mengalami kesalahan teknis sehingga kecelakaan kerja pun terjadi.

**k. Narasumber Sangat Menguasai Materi yang Diberikan dan Sangat Cakap ketika Memberikan Materi saat Pelatihan Kerja**

Indikator narasumber pelatihan kerja. Narasumber adalah seseorang yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelatihan kerja kepada peserta pelatihan pada bidang atau kejuruan tertentu. Tugas seorang narasumber di antaranya adalah membimbing dan mengawasi peserta pelatihan dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja. Narasumber bersama-sama dengan tenaga

perencana, penganalisis kebutuhan pelatihan, pengembang kurikulum, pengadministrasi pelatihan, pemeliharaan sarana, pengelola pelatihan, penyelia, dan pengelola lembaga pelatihan didefinisikan sebagai tenaga pelatihan pada proses pelatihan kerja. Tanggapan responden mengenai narasumber sangat menguasai materi yang diberikan dan sangat cakap ketika memberikan materi ketika pelatihan kerja dapat dilihat dalam tabel 3.13 berikut

**Tabel 3.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Narasumber Sangat Menguasai Materi yang Diberikan dan Sangat Cakap Ketika Memberikan Materi saat Pelatihan Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Menguasai	20	20 %
2	Menguasai	40	40 %
3	Cukup Menguasai	39	39 %
4	Tidak Menguasai	1	1 %
5	Sangat tidak Menguasai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.13 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar (40%) responden menyatakan narasumber menguasai materi yang diberikan dan sangat cakap ketika memberikan materi saat pelatihan kerja. Sedangkan terdapat 1% responden yang menjawab tidak menguasai, dikarenakan menurut responden tersebut bahwa narasumber suka tidak jelas dan berputar – putar ketika menjelaskan materi yang disampaikan ketika pelatihan kerja.

## I. Narasumber Melibatkan Karyawan Ketika Memberikan Contoh Ketika Pelatihan Kerja

Indikator narasumber pelatihan kerja. Ada banyak metode yang digunakan narasumber ketika pelatihan kerja. Ada yang melibatkan karyawan sebagai contoh atau sebagai partisipan sehingga karyawan antusias dengan harapan mampu memahami materi yang disampaikan ketika pelatihan kerja. Konselor dan mentor tentu akan sangat bersemangat ketika ada karyawan yang ingin berpartisipasi langsung ketika pelatihan kerja, dan itu adalah tugas dari narasumber ketika pelatihan kerja yaitu menghidupkan suasa ketika pelatihan kerja berlangsung. Tanggapan responden mengenai apakah narasumber melibatkan karyawan ketika pelatihan kerja dapat dilihat dalam tabel 3.14 berikut:

**Tabel 3.14**  
**Tanggapan Responden Narasumber Melibatkan Karyawan Ketika Memberikan Contoh ketika Pelatihan Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sering	28	28 %
2	Sering	44	44 %
3	Cukup Sering	28	28 %
4	Tidak Sering	0	-
5	Sangat tidak Sering	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.14 di atas dapat dilihat bahwa sebesar (44%) responden menjawab bahwa narasumber sering melibatkan karyawan ketika pelatihan kerja. Sisanya menjawab sangat sering dan cukup sering dengan angka yang sama yaitu (28%). Dalam pelatihan kerja yang diberikan PT. Metec Semarang narasumber

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi langsung dengan narasumber untuk menyampaikan materi kepada rekan kerjanya. Hal tersebut diakui oleh karyawan sebagai waktu yang sangat menyenangkan ketika pelatihan kerja, karena mereka bisa langsung menyampaikan apa yang menjadi kendala dan ketika pelatihan itulah mereka mendapatkan solusi dari narasumber.

#### **m. Metode yang Digunakan Ketika Pelatihan Sesuai dan Nyaman ketika Pelatihan Kerja**

Indikator metode yang digunakan saat pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Berbagai metode dapat digunakan dalam program pelatihan, antara lain *on the job training* dan *off the job training*. Tanggapan responden mengenai kesesuaian metode yang digunakan ketika pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang dapat dilihat dalam tabel 3.15 berikut:

**Tabel 3.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Metode yang Digunakan ketika Pelatihan Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	17	17 %
2	Sesuai	50	50 %
3	Cukup Sesuai	33	33 %
4	Sesuai	0	-
5	Sangat Tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.15, sebagian besar (50%) responden menyatakan bahwa metode yang digunakan ketika pelatihan kerja sesuai dan menciptakan kenyamanan pada karyawan sudah cukup sesuai yang diberikan pada Pelatihan Kerja. Disusul oleh Cukup Sesuai sebesar (33%) dan Sangat Sesuai sebesar (17%). Metode yang digunakan ketika pelatihan kerja seperti metode latihan melalui duplikasi alat dan bahan sehingga mereka bisa mencoba langsung ketika pelatihan. Ada juga metode simulasi dan demonstrasi sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawab mereka.

#### **3.2.1.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja**

Setelah data digali melalui indikator-indikator pertanyaan mengenai variabel pelatihan kerja, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel 3.16

**Tabel 3.16**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Responden	Skor										Skor Total	Mean
			5		4		3		2		1			
			F	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X <sub>1.1</sub>	100	14	14	57	57	29	29	0	0	0	0	385	3,85
2.	X <sub>1.2</sub>	100	5	5	38	38	54	54	3	3	0	0	345	3,45
3.	X <sub>1.3</sub>	100	14	14	50	50	36	36	0	0	0	0	378	3,78
4.	X <sub>1.4</sub>	100	13	13	41	41	44	44	2	2	0	0	365	3,65
5.	X <sub>1.5</sub>	100	16	16	43	43	41	41	0	0	0	0	375	3,75
6.	X <sub>1.6</sub>	100	19	19	51	51	30	30	0	0	0	0	389	3,89
7.	X <sub>1.7</sub>	100	6	6	57	57	34	34	3	3	0	0	366	3,66
8.	X <sub>1.8</sub>	100	24	24	51	51	25	25	0	0	0	0	399	3,99
9.	X <sub>1.9</sub>	100	11	11	50	50	39	39	0	0	0	0	372	3,72
10.	X <sub>1.10</sub>	100	6	6	48	48	42	42	4	4	0	0	356	3,56
11.	X <sub>1.11</sub>	100	20	20	40	40	39	39	1	1	0	0	379	3,79
12.	X <sub>1.12</sub>	100	28	28	44	44	28	28	0	0	0	0	400	4,00
13.	X <sub>1.13</sub>	100	17	17	50	50	33	33	0	0	0	0	384	3,84
<b>Mean Variabel X<sub>1</sub></b>													<b>3,76</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, 2018**

Keterangan:

X<sub>1.1</sub> = Pelatihan Kerja yang Diberikan Bervariasi

X<sub>1.2</sub> = Pelatihan Kerja yang Diberikan Sesuai dengan Kebutuhan Karyawan

X<sub>1.3</sub> = Pelatihan Kerja Bertujuan Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan

X<sub>1.4</sub> = Jumlah Pelatihan Kerja

X<sub>1.5</sub> = Pelatihan Kerja sesuai Dengan Tupoksi dari Karyawan yang Mengikuti

X<sub>1.6</sub> = Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya

X<sub>1.7</sub> = Pelatihan Kerja Bermanfaat untuk Karyawan dan Perusahaannya

X<sub>1.8</sub> = Materi yang Diberikan saat Pelatihan Kerja Sesuai dengan Kebutuhan

X<sub>1.9</sub> = Karyawan Memahami dan Menerima Materi Ketika Pelatihan Kerja

X<sub>1.10</sub> = Pelatihan Kerja Mampu Mencegah Terjadinya Kecelakaan saat Bekerja

X<sub>1.11</sub> = Narasumber Sangat Menguasai Materi yang Diberikan

X<sub>1.12</sub> = Narasumber Melibatkan Karyawan Ketika Memberikan Contoh

X<sub>1.13</sub> = Karyawan Nyaman ketika Pelatihan Kerja karena Metode yang Sesuai

Berdasarkan pada tabel 3.16, dapat dilihat bahwa pelatihan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,76. Nilai tertinggi ada pada pertanyaan nomor 12 yaitu mengenai narasumber melibatkan karyawan ketika memberi contoh pada pelatihan kerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Metec Semarang senang untuk dilibatkan dalam pelatihan kerja yang diadakan.

Sementara itu pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah yaitu pertanyaan nomor 2 yaitu pelatihan kerja diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurang pelatihan kerja yang di berikan PT. Metec Semarang kurang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.

### **3.2.1.2 Kategorisasi Variabel Pelatihan Kerja**

Berdasarkan data persepi yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut dapat dilihat bagaimana variabel pelatihan kerja ini menentukan suatu kualitas dari karyawan PT. Metec Semarang. Kategori yang digunakan dalam variabel ini adalah sangat baik, baik, cukup baik, buruk, dan sangat buruk. Penilaian dan pengukuran dilakukan dengan memberi skor tertinggi dengan nilai 5 dan nilai 1 untuk skor terendah. Skor masing-masing item pertanyaan kemudian dijumlahkan. Untuk memberikan penilaian terhadap variabel kualitas pelayanan maka digunakan tingkat pengukuran interval. Lebar interval (I) dapat diperoleh dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$I = \frac{Range}{K}$$

Di mana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif (skor tertinggi – skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Pertanyaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja terdiri dari 13 butir pertanyaan, dimana jawaban setiap pertanyaan memiliki skor antara 1-5 dengan kategori jawaban: “Sangat tidak sesuai”, “Tidak sesuai”, “Cukup sesuai”, “Sesuai”, dan “Sangat sesuai”.

Lebar interval untuk variabel kualitas pelayanan, ialah:

$$\begin{aligned} I &= \frac{(13 \times 5) - (13 \times 1)}{5} \\ &= \frac{(65 - 13)}{5} \\ &= \frac{52}{5} \\ &= 10,4 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka jawaban responden dikategorikan sebagai berikut:

- a. Kategori “Sangat Sesuai” dengan interval skor : >54,6 – 65
- b. Kategori “Sesuai” dengan interval skor : >44,2 – 54,6
- c. Kategori “Cukup sesuai” dengan interval skor : >33,8 – 44,2
- d. Kategori “Tidak sesuai” dengan interval skor : >23,4 – 33,8



- e. Kategori “Sangat tidak sesuai” dengan interval skor : 13 – 23,4

Berdasarkan kategori diatas, maka seluruh jawaban responden dari 13 butir pertanyaan tentang pelatihan kerja PT. Metec Semarang, dapat dilihat pada tabel 3.17

**Tabel 3.17**  
**Tabel Kategorisasi dan Distribusi Frekuensi**  
**Pada Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat sesuai	>54,6 – 65	12	12%
2.	Sesuai	>44,2 – 54,6	69	69%
3.	Cukup sesuai	>33,8 – 44,2	19	19%
4.	Tidak sesuai	>23,4 – 33,8	0	-
5	Sangat tidak sesuai	13 – 23,4	0	-
Jumlah			100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Dari tabel 3.17 diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terdapat 69% dari jumlah keseluruhan responden mengenai pelatihan kerja PT. Metec Semarang yang mengatakan sesuai. Hal ini dikarenakan PT Metec Semarang, mampu memberikan pelatihan kerja yang baik bagi karyawan dan dapat menguntungkan PT Metec Semarang itu sendiri.

### 3.2.2 Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Motivasi kerja adalah satu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut merupakan indikator pertanyaan dari motivasi kerja:

### a. Orang-Orang yang Memberikan Motivasi Memiliki Wawasan Luas

Indikator motivator memiliki wawasan yang luas. Motivator adalah orang yang memiliki profesi atau pencaharian dari memberikan motivasi kepada orang lain. Pemberian motivasi ini biasanya melalui pelatihan (*training*), namun bisa juga melalui *mentoring*, *coaching* atau *counselling*. Orang yang memberikan motivasi tentu mempunyai pandangan yang lebih luas dan pengetahuan serta wawasan yang mumpuni untuk memberikan motivasi bahkan hanya sekedar saran kepada karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan motivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi. Tanggapan responden mengenai apakah orang yang memberikan motivasi memiliki wawasan luas dapat dilihat pada tabel 3.18 berikut:

**Tabel 3.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Orang-Orang yang Memberikan Motivasi Memiliki Wawasan yang Luas**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Memiliki	12	12 %
2	Memiliki	47	47 %
3	Cukup Memiliki	40	40 %
4	Tidak Memiliki	1	1 %
5	Sangat Tidak Memiliki	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada tabel 3.18 diatas, dapat diketahui sebagian besar responden (sebanyak 47 %) memiliki tanggapan bahwa orang-orang yang memberikan motivasi kepada karyawan PT. Metec Semarang memiliki wawasan yang luas. Namun demikian terdapat sebesar (1%) yang menjawab tidak memiliki wawasan yang luas hal ini dikarenakan responden merasa motivasi yang diberikan

bersifat subjektif dan tidak solutif sehingga responden beranggapan bahwa motivator tersebut tidak berwawasan luas.

#### **b. Pimpinan Selalu Memberi Arahan dan Saran Apabila Terjadi Kesalahan**

Indikator motivasi berasal dari pimpinan. Seorang pemimpin perusahaan yang ideal haruslah seorang yang mempunyai kapabilitas dan profesionalitas agar dapat memimpin dengan manajemen dan sistem yang baik, kesalahan yang dilakukan karyawan tentu akan mendapatkan evaluasi dari pimpinan, tapi tidak sedikit pula kebijakan dari pimpinan justru membuat karyawan tidak nyaman dan memilih keluar dari tempat mereka bekerja. Tetapi justru sebaliknya, jika pemimpin mempunyai kedewasaan cara berpikir dan memberikan arahan kepada karyawan apabila mereka melakukan kesalahan tentu dari kesalahan tersebut karyawan akan belajar dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut. Tanggapan responden mengenai apakah pimpinan selalu memberikan arahan dan saran jika terjadi kesalahan dapat dilihat pada tabel 3.19 sebagai berikut:

**Tabel 3.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Arahan dan Saran jika Terjadi Kesalahan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Selalu	9	9 %
2	Sering	55	55 %
3	Cukup Sering	36	36 %
4	Jarang	0	-
5	Tidak Pernah	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.19 diatas, dapat dilihat sebgaiian besar responden (55%) berpendapat bahwa pimpinan sering memberikan arahan jika terjadi kesalahan agar karyawan bekerja lebih baik. Hal tersebut menandakan bahwa pimpinan memperhatikan karyawan agar tercapainya suatu tujuan dari perusahaan dengan bekerja lebih baik.

**c. Pimpinan Selalu Memperhatikan Karyawan Dengan Memberikan Semangat**

Indikator motivasi berasal dari pimpinan. Pemimpin yang benar-benar peduli kepada anak buahnya bisa menjamin soliditas di masa depan, yang berarti proyek-proyek di masa mendatang akan berjalan dengan baik, dan ekspektasi-ekspektasi bisa terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu, pemimpin sebagai team builder mesti sadar bahwa kepedulian kepada anggota tim merupakan sebuah jalan mulus yang bisa membuat semuanya berjalan lancar. Inilah rupanya konseptualisasi dari apa yang disebut membangun kepedulian pimpinan kepada anak buah dengan memberikan semangat baik secara moril atau materiil. Berikut tanggapan responden mengenai apakah pimpinan selalu memerhatikan karyawan dengan memberikan semangat, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memerhatikan Karyawan dengan Memberikan Semangat**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Selalu	10	10 %
2	Sering	57	57 %
3	Cukup Sering	30	30 %
4	Jarang	3	3 %
5	Tidak Pernah	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada tabel 3.20 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (57 %) berpendapat bahwa pimpinan sering untuk memperhatikan karyawan dengan memberikan semangat secara moral maupun materiil. Sedangkan ada yang menjawab sebesar (3%) karyawan berpendapat bahwa pimpinan jarang untuk memberikan semangat kepada karyawan PT. Metec Semarang, hal tersebut disebabkan responden merasa tidak dekat dan tidak bisa membuka diri untuk pemimpinnya.

#### **d. Keluarga Selalu Memberikan Dukungan pada Pekerjaan**

Indikator motivasi berasal dari keluarga. Dukungan keluarga memiliki makna penting bagi seseorang untuk menciptakan profesionalitasnya. Tanpa dukungan keluarga tidak mungkin pencapaian seorang karyawan dapat tercapai. Keluarga bisa dikatakan sebagai *number 1 support system* oleh seseorang untuk semangat bekerja. Tanggapan responden mengenai dukungan keluarga pada pekerjaan reponden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keluarga Selalu Memberikan Dukungan**  
**pada Pekerjaan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Mendukung	16	16 %
2	Mendukung	59	59 %
3	Cukup Mendukung	25	25 %
4	Tidak Mendukung	0	-
5	Sangat Tidak Mendukung	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.21 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendapat responden sebesar (59%) bahwa keluarga mendukung dengan memberikan dukungan pada pekerjaan di PT. Metec Semarang. Disusul oleh Cukup Mendukung sebesar (25%) dan Sangat Mendukung sebesar (16%).

#### **e. Mendapatkan Dukungan, Motivasi, dan Saran dari Pemimpin**

Indikator frekuensi mendapatkan motivasi. Pemimpin memotivasi karyawannya dengan bersifat ramah Pemimpin juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota organisasi serta dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Selain itu pemimpin juga memberikan pujian sebagai bentuk dukungan kepada karyawan untuk terus bekerja lebih lagi. Tanggapan responden mengenai apakah mereka selalu mendapatkan dukunga motivasi dan saran dari pemimpin dapat dilihat pada tabel 3.22

**Tabel 3.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Dukungan Motivasi dan Saran dari Pemimpin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Selalu	23	23 %
2	Sering	54	54 %
3	Cukup Sering	21	21 %
4	Jarang	2	2 %
5	Tidak Pernah	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.22 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebanyak (54%) menyatakan bahwa para karyawan PT. Metec Semarang sering mendapatkan dukungan, motivasi, dan saran dari Pemimpin. Sedangkan terdapat sebesar (2%) menyatakan jarang mendapatkan dukungan, motivasi, dan saran dari Pemimpin PT. Metec Semarang. Hal tersebut dikarenakan mereka tidak suka dengan gaya kepemimpinan pemimpin mereka, bahkan ada yang beranggapan sebaliknya bahwa pimpinan mereka tidak menyukai mereka secara personal tidak secara professional.

#### **f. Mendapatkan Motivasi dan Saran dari Keluarga**

Frekuensi mendapat motivasi. Keluarga merupakan salah satu pihak yang juga berperan penting untuk memotivasi, keluarga dapat memberikan dukungan emosional, dukungan doa dan dukungan moral pada seorang karyawan. Tanggapan responden mengenai apakah mereka medapatkan motivasi dan saran dari keluarga dapat dilihat pada tabel 3.23 berikut:

**Tabel 3.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Dukungan, Motivasi, dan Saran dari Keluarga**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sering	0	-
2	Sering	1	1 %
3	Cukup Sering	41	41 %
4	Jarang	54	54 %
5	Tidak Pernah	4	4 %
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.29 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebanyak (54%) menyatakan bahwa jarang untuk mendapatkan dukungan, motivasi dan saran dari keluarga. Bahkan terdapat sebesar (4%) menjawab tidak pernah mendapatkan dukungan, motivasi dan saran dari keluarga. Hal ini dikarenakan setelah tiba di rumah mereka jarang bahkan tidak pernah menceritakan apa yang telah mereka kerjakan, mereka banyak menghabiskan waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu untuk hal yang lebih bermanfaat untuk keluarga. Karena pada prinsipnya mereka tidak mau membawa pekerjaan ke dalam rumah, dan tidak ingin keluarganya ikut memikirkan dan merasakan lelah dengan bercerita tentang pekerjaan mereka sekali pun itu masalah besar.

**g. Mendapatkan Dukungan, Motivasi, dan Saran dari Teman Kerja atau Tim**

Indikator motivasi berasal dari rekan kerja. Hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja sama, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan. Apabila



kondisi ini terus ditingkatkan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin optimal. Selain itu rekan kerja juga dapat menjadi kawan untuk berbagi cerita di tempat kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja yang ramah akan mendukung semangat kerja yang tinggi. Hubungan dengan rekan kerja adalah interaksi yang terjadi pada para karyawan baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Tanggapan responden mengenai apakah mereka mendapatkan dukungan, motivasi dan saran dari teman kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Dukungan, Motivasi dan Saran dari Teman atau Tim.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sering	0	-
2	Sering	4	4 %
3	Cukup Sering	58	58 %
4	Jarang	37	37 %
5	Tidak Pernah	1	1 %
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.24 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebanyak (58%) menyatakan bahwa cukup sering untuk mendapatkan dukungan, motivasi, dan saran dari teman atau tim di PT. Metec Semarang. Sedangkan presentase paling kecil sebesar (1%) menjawab tidak pernah, hal ini dikarenakan mereka hanya focus dengan apa yang mereka kerjakan dan lebih mengurus urusan masing – masing ketimbang harus mengoreksi orang lain dan memberikan motivasi yang bahkan belum tentu berguna untuk rekan kerjanya.

### 3.2.2.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

Setelah data digali melalui indikator-indikator pertanyaan mengenai motivasi kerja, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel harga. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Berikut ini tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variable motivasi kerja:

**Tabel 3.25**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Responden	Skor										Skor Total	Mean
			5		4		3		2		1			
			F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
1.	X <sub>2,1</sub>	100	12	12	47	47	40	40	1	1	0	0	370	3,70
2.	X <sub>2,2</sub>	100	9	9	55	55	36	36	0	0	0	0	373	3,73
3.	X <sub>2,3</sub>	100	10	10	57	57	30	30	3	3	0	0	374	3,74
4.	X <sub>2,4</sub>	100	16	16	59	59	25	25	0	0	0	0	391	3,91
5.	X <sub>2,5</sub>	100	23	23	54	54	21	21	2	2	0	0	398	3,98
6.	X <sub>2,6</sub>	100	4	4	54	54	41	41	1	1	0	0	361	3,61
7.	X <sub>2,7</sub>	100	1	1	37	37	58	58	4	4	0	0	335	3,35
<b>Mean Variabel X<sub>2</sub></b>													<b>372</b>	<b>3,72</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, 2018**

Keterangan:

X<sub>2,1</sub> = Orang yang Memberikan Motivasi Memiliki Wawasan yang Luas

X<sub>2,2</sub> = Pimpinan Selalu Memberikan Arahan dan Saran Apabila Terjadi

Kesalahan

X<sub>2.3</sub> = Pimpinan Selalu Memerhatikan Karyawan Dengan Memberikan Semangat

X<sub>2.4</sub> = Keluarga Selalu Memberikan Dukungan pada Pekerjaan

X<sub>2.5</sub> = Mendapatkan Dukungan, Motivasi dan Saran dari Pemimpin

X<sub>2.6</sub> = Mendapatkan Dukungan, Motivasi dan Saran dari Keluarga

X<sub>2.7</sub> = Mendapatkan Dukungan, Motivasi dan Saran dari Teman Kerja atau Tim

Berdasarkan Tabel 3.25 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel Motivasi Kerja adalah 3,72. Nilai Tertinggi dicapai pada pertanyaan mengenai mendapatkan dukungan, motivasi dan saran dari pemimpin PT. Metec Semarang. Hal ini menandakan bahwa pemimpin PT. Metec Semarang memperhatikan karyawan yang bekerja agar mencapai tujuan perusahaan. Sementara pertanyaan mengenai mendapatkan dukungan, motivasi, dan saran dari teman kerja memiliki nilai terkecil sebesar 3,35. Hal ini menandakan bahwa teman kerja atau tim memiliki kesibukan sendiri dalam bekerja pada PT. Metec Semarang. Sehingga mereka jarang untuk memberikan dukungan, motivasi dan saran terhadap teman kerja atau tim nya mereka masing-masing.

### **3.2.2.2 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan data-data yang telah disajikan dan dijelaskan diatas, maka dapat dibentuk tabel kategorisasi yang mencakup keseluruhan jawaban responden mengenai motivasi kerja yang telah diajukan.

Untuk memberikan penilaian terhadap motivasi kerja, digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorikan persepsi responden terhadap

variabel berdasarkan perolehan data. Adapun lebar interval (I) dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$I = \frac{Range}{K}$$

Di mana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif (skor tertinggi – skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Pertanyaan yang berkaitan dengan variable harga terdiri dari 7 butir pertanyaan, dimana jawaban setiap pertanyaan memiliki skor antara 1-5 dengan kategori jawaban: “Sangat tidak Baik”, “Tidak Baik”, “Cukup Baik”, “Baik”, dan “Sangat Baik”.

Lebar interval untuk motivasi kerja, ialah:

$$\begin{aligned} I &= \frac{(7 \times 5) - (7 \times 1)}{5} \\ &= \frac{(35 - 7)}{5} \\ &= \frac{28}{5} \\ &= 5,6 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka jawaban responden dikategorikan sebagai berikut:

- |  |                |
|--|----------------|
| a. Kategori “Sangat Baik” dengan interval skor | : >29,4 - 35   |
| b. Kategori “Baik” dengan interval skor        | : >23,8 – 29,4 |
| c. Kategori “Cukup Baik” dengan interval skor  | : >18,2 – 23,8 |

- d. Kategori “Tidak Baik” dengan interval skor :  $>12,6 - 18,2$
- e. Kategori “Sangat Tidak Baik” dengan interval skor :  $7 - 12,6$

Berdasarkan kategori diatas berikut ini disajikan tabel kategorisasi motivasi kerja pada PT. Metec Semarang:

**Tabel 3.26**  
**Tabel Kategorisasi dan Distribusi Frekuensi**  
**pada Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat mendukung	$>29,4 - 35$	10	10%
2.	Mendukung	$>23,8 - 29,4$	71	71%
3.	Cukup mendukung	$>18,2 - 23,8$	19	19%
4.	Tidak mendukung	$>12,6 - 18,2$	0	0 %
5	Sangat tidak mendukung	$7 - 12,6$	0	0 %
Jumlah			100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Dari tabel 3.26 diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terdapat (71%) dari jumlah keseluruhan responden mengenai motivasi kerja menyatakan mendukung dengan yang diperlukan oleh karyawan PT. Metec Semarang. Disusul dibawahnya sebesar (19%) untuk kategorisasi cukup mendukung dan sangat mendukung pada (10%)

### 3.2.3 Persepsi Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Berikut merupakan indikator pertanyaan dari variabel lingkungan kerja:

### a. Fasilitas Perusahaan Sudah Sesuai

Indikator tempat kerja yang kondusif. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Tanggapan responden mengenai fasilitas perusahaan pada PT. Metec Semarang dapat dilihat dalam tabel 3.27 berikut:

**Tabel 3.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Perusahaan Sudah Sesuai**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	32	32%
2	Sesuai	47	47%
3	Cukup Sesuai	21	21%
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat Tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.27 dapat dilihat bahwa sebesar 47% responden menjawab setuju bahwa fasilitas sarana ataupun pra sarana PT. Metec Semarang sudah sesuai sehingga karyawan bekerja dengan aman dan nyaman. Lalu didukung oleh jawaban sangat sesuai sebesar 32% dan cukup sesuai sebesar 21%. Sebagian besar karyawan merasa fasilitas perusahaan sudah sesuai seperti kebersihan kamar mandi, ketersediaan *lounge* untuk mereka bercengkerama dan beristirahat dengan nyaman, tempat ibadah (*musholla*), dan lain lain.

### b. Lingkungan Kerja Sangat Nyaman, Aman dan Menyenangkan

Indikator tempat kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Berikut tanggapan responden mengenai apakah lingkungan kerja sangat nyaman, aman dan menyenangkan, dapat dilihat pada tabel 3.28 berikut:

**Tabel 3.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Sangat Nyaman, Aman dan Menyenangkan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	22	22 %
2	Setuju	47	47 %
3	Cukup setuju	31	31 %
4	Tidak setuju	0	-
5	Sangat tidak setuju	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.28 diatas dapat dilihat bahwa sebesar 47% responden menjawab bahwa setuju mengenai lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang sangat nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan khususnya bagian produksi. Lalu disusul oleh responden yang menyatakan cukup setuju sebesar 31% dan sangat setuju sebesar 22%. Karyawan PT. Metec Semarang merasa pabrik adalah rumah kedua mereka, karena dengan jam kerja shift mereka merasakan pagi, siang, malam di pabrik sehingga mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

**c. Perusahaan Sudah Memberikan Jaminan Keselamatan, Keamanan serta Perlindungan pada Karyawan**

Indikator fasilitas yang menunjang pekerjaan. Keselamatan kerja atau *occupational safety* menjadi salah satu prosedur yang diterapkan dalam sebuah pekerjaan yang penuh resiko. Keselamatan, keamanan serta perlindungan merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, dan lingkungan hidup serta masyarakat dari bahaya akibat kecelakaan bekerja. Perlindungan tersebut adalah hak azasi yang wajib dipenuhi oleh institusi ataupun perusahaan yang bertujuan mencegah, dan mengurangi atau bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja. Tanggapan responden mengenai perusahaan sudah memberikan jaminan keselamatan, keamanan serta perlindungan pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang dapat dilihat dalam tabel 3.29

**Tabel 3.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Sudah Memberikan Jaminan Keselamatan, Keamanan Serta Perlindungan pada Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	15	15 %
2	Setuju	45	45%
3	Cukup setuju	39	39%
4	Tidak setuju	1	1 %
5	Sangat tidak setuju	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Pada tabel 3.29 dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.Metec Semarang menyatakan setuju bahwa perusahaan sudah memberikan keselamatan, keamanan serta perlindungan pada karyawan sebesar 45%. Namun demikian ada yang



menjawab sebesar 1% bahwa tidak setuju perusahaan sudah memberikan jaminan keselamatan, keamanan serta perlindungan pada karyawan. Hal ini disebabkan bahwa responden menyampaikan bahwa pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan PT. Metec Semarang tetapi perusahaan tidak memberikan santunan, bahkan perusahaan tidak memberikan penggantian biaya pengobatan pada karyawan tersebut, karena menurut perusahaan kecelakaan tersebut disebabkan oleh kesalahan karyawan tersebut.

**d. Komunikasi Serta Kerja Sama yang Baik antara Karyawan dapat Menghasilkan Hasil Kerja yang Baik**

Indikator rekan kerja yang bisa bekerjasama. Komunikasi adalah salah satu bentuk apresiasi terbesar dalam sebuah hubungan. Dimana ketika komunikasi terjalin dengan baik akan memberikan *feedback* yang baik pula. Karena komunikasi bisnis mampu diantar menjadi raja di bidangnya, karena komunikasi pula seorang karyawan bisa dipromosikan menjadi pimpinan yang berpengaruh. Komunikasi di tempat kerja dapat terbagi menjadi beberapa bentuk, berdasar dari hal ini menentukan komunikasi dalam bentuk apa yang akan Anda wujudkan baik terhadap atasan ataupun rekan kerja. Tanggapan responden mengenai komunikasi serta kerjasama yang baik antara karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dapat dilihat pada tabel 3.30

**Tabel 3.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Serta Kerjasama yang Baik**  
**antara Karyawan dapat Menghasilkan Hasil Kerja yang Baik**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	24	24 %
2	Setuju	53	53 %
3	Cukup setuju	23	23 %
4	Tidak setuju	0	-
5	Sangat tidak setuju	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.30 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari setengah dari jumlah responden yaitu sebesar 53% yang menyatakan setuju, bahkan yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 24% lebih banyak dari responden yang menyatakan cukup setuju yaitu sebesar 23%. Tanggapan responden yang menyatakan setuju dikarenakan bahwa kerja sama yang baik antara karyawan memang benar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan baik untuk PT. Metec Semarang itu sendiri.

#### **e. Perlengkapan dan Peralatan yang Mendukung Selalu Terawat dengan Baik**

Indikator peralatan dan perlengkapan kantor yang menunjang pekerjaan. Perawatan perlengkapan kantor harus dilakukan dengan benar dan tepat, karena peralatan kantor berfungsi menunjang pekerjaan agar lebih lancar dan cepat. Jika tidak bisa menyebabkan kinerja alat menjadi menurun bahkan bisa jadi rusak. Jika demikian banyak pekerjaan pegawai yang terhambat dan dampaknya bisa tidak tercapainya tujuan atau planning perusahaan atau instansi itu sendiri. Pada dasarnya aktivitas dan kegiatan di kantor terjadi karena para pegawai melakukan kerja

mengolah, mencatat dan kegiatan lainnya dari bahan-bahan yang ada dengan sarana perlengkapan kantoryang disediakan. Oleh sebab itu perbekalan kantor menjadi salah satu hal penting yang ada dan digunakan sebaik baiknya. Tanggapan responden mengenai perlengkapan dan peralatan selalu terawat dengan baik dapat dilihat pada tabel 3.31

**Tabel 3.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan dan Peralatan yang Mendukung Selalu Terawat dengan Baik**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Selalu Terawat	25	25 %
2	Terawat	54	54 %
3	Cukup Terawat	20	20 %
4	Tidak Terawat	1	1 %
5	Sangat tidak Terawat	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel 3.31 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari setengah dari jumlah responden yaitu sebesar 54% yang menyatakan setuju bahwa perlengkapan dan peralatan yang mendukung untuk karyawan bekerja selalu terawat dengan baik. Namun demikian terdapat 1% yang menyatakan bahwa perlengkapan dan peralatan pada PT. Metec Semarang tidak terawat dengan baik. Hal ini dikarenakan mesin yang mereka gunakan sering terjadi kerusakan sehingga dapat menghambat pekerjaan mereka.

### 3.2.3.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Setelah data digali melalui indikator-indikator pertanyaan mengenai lingkungan kerja, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Berikut ini tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja:

**Tabel 3.32**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Responden	Skor										Skor Total	Mean
			5		4		3		2		1			
			f	%	F	%	f	%	F	%	f	%		
1.	X <sub>3,1</sub>	100	32	32	47	47	21	21	0	0	0	0	411	4,11
2.	X <sub>3,2</sub>	100	22	22	47	47	31	31	0	0	0	0	391	3,91
3.	X <sub>3,3</sub>	100	15	15	45	45	39	39	1	1	0	0	374	3,74
4.	X <sub>3,4</sub>	100	24	24	53	53	23	23	0	0	0	0	401	4,01
5.	X <sub>3,5</sub>	100	25	25	54	54	20	20	1	1	0	0	403	4,03
<b>Mean Variabel X<sub>3</sub></b>													<b>3,96</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, 2018**

Keterangan:

X<sub>3,1</sub> = Fasilitas Perusahaan yang Sudah Sesuai

X<sub>3,2</sub> = Lingkungan Kerja yang Sangat Nyaman, Aman dan Menyenangkan

X<sub>3.3</sub> = Perusahaan Sudah Memberikan Jaminan Keselamatan, Keamanan serta Perlindungan

X<sub>3.4</sub> = Komunikasi Serta Kerjasama yang Baik antara Karayawan dapat Menghasilkan Hasil Kerja yang Baik

X<sub>3.5</sub> = Perlengkapan dan Peralatan yang Mendukung Terawat dengan Baik

Berdasarkan Tabel 3.32 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel nilai pelanggan adalah 3,96. Nilai tertinggi dicapai pada pertanyaan mengenai fasilitas PT. Metec Semarang yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang dapat bekerja dengan aman dan nyaman didukung oleh fasilitas yang tersedia. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pertanyaan mengenai PT. Metec Semarang sudah memberikan jaminan keselamatan, keamanan serta perlindungan pada karyawan yaitu sebesar 3,74.

### **3.2.3.2 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan data-data yang telah disajikan dan dijelaskan diatas, maka dapat dibentuk tabel kategorisasi yang mencakup keseluruhan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja yang telah diajukan.

Untuk memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja, digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorikan persepsi responden terhadap variabel harga berdasarkan perolehan data. Adapun lebar interval (I) dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Di mana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif (skor tertinggi – skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Pertanyaan yang berkaitan dengan lokasi terdiri dari 5 butir pertanyaan, dimana jawaban setiap pertanyaan memiliki skor antara 1-5 dengan kategori jawaban: “Sangat tidak baik”, “ Tidak baik”, “Cukup baik”, “Baik”, dan “Sangat baik”.Lebar interval untuk variabel lingkungan kerja, ialah:

$$\begin{aligned} I &= \frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5} \\ &= \frac{(25 - 5)}{5} \\ &= \frac{20}{5} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka jawaban responden dikategorikan sebagai berikut:

- a. Kategori “Sangat baik” dengan interval skor : >21 - 25
- b. Kategori “Baik” dengan interval skor : >17 - 21
- c. Kategori “Cukup baik” dengan interval skor : >13 - 17
- d. Kategori “Tidak baik” dengan interval skor : >9 - 13
- e. Kategori “Sangat tidak baik” dengan interval skor: 5 - 9

Berdasarkan kategori diatas berikut ini disajikan tabel kategorisasi variabel lingkungan kerja menurut responden konsumen PT. Metec Semarang:

**Tabel 3.33**  
**Tabel Kategorisasi dan Distribusi Frekuensi**  
**pada Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat baik	>21 – 25	27	27%
2.	Baik	>17 – 21	51	51%
3.	Cukup baik	>13 – 17	22	22%
4.	Tidak baik	>9 – 13	0	0%
5	Sangat tidak baik	5 – 9	0	0 %
Jumlah			100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Dari tabel 3.33 diatas dapat disimpulkan bahwa kategori lingkungan kerja terbesar adalah baik yaitu 51%, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja PT. Metec Semarang baik untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Lalu didukung oleh pernyataan sangat baik pada angka 27% dan cukup baik sebesar 22%.

### **3.2.4 Persepsi Responden mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel Produktivitas Kerja memiliki arti perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sisitem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Adapun penilaian responden mengenai variabel produktivitas kerja yang akan dijelaskan pada penjelasan berikut:

**a. Hasil Produksi Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan Harapkan**

Indikator kuantitas barang yang diproduksi. Hasil produksi atau pencapaian adalah seperti mata koin untuk perusahaan dan karyawannya. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dari karyawan dilihat dari hasil kerja atau produksi berbanding lurus dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan, tetapi terkadang justru 2 hal tersebut tidak berjalan beriringan. Perusahaan menginginkan produktivitas tinggi tanpa adanya penghargaan untuk karyawan. Tanggapan responden mengenai hasil produksi sudah sesuai dengan karyawan dan perusahaan harapkan dapat dilihat pada tabel 3.34 berikut:

**Tabel 3.34**  
**Tanggapan Responden Mengenai Hasil Produksi Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan Harapkan.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	17	17 %
2	Sesuai	45	45 %
3	Cukup Sesuai	38	38 %
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data diatas, mayoritas responden sebanyak 45 % menyatakan bahwa reponden setuju mengenai apakah hasil produksi sudah sesuai dengan apa yang karyawan dan PT. Metec Semarang harapkan. Lalu terdapat pernyataan sebesar 38% untuk cukup sesuai dan 17% untuk sangat sesuai.



**b. Kualitas Produk yang Dihasilkan Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan harapan.**

Indikator kualitas barang yang diproduksi. Kualitas produk merupakan fokus utama dalam perusahaan, kualitas merupakan salah satu kebijakan penting dalam meningkatkan daya saing produk yang harus memberi kepuasan kepada konsumen yang melebihi atau paling tidak sama dengan kualitas produk dari pesaing. Perusahaan harus benar-benar memahami apa yang dibutuhkan konsumen. Perusahaan harus benar-benar memahami apa yang dibutuhkan konsumen atas suatu produk yang akan dihasilkan. Tanggapan responden mengenai kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan harapan karyawan dan perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.35 berikut:

**Tabel 3.35**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Produk yang Dihasilkan Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan Harapan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	10	10 %
2	Sesuai	52	52 %
3	Cukup Sesuai	33	33 %
4	Tidak Sesuai	5	5 %
5	Sangat Tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden, terdapat 52% responden yang menyatakan bahwa kualitas produk yang dihasilkan PT. Metec Semarang sudah sesuai dengan apa yang karyawan dan perusahaan harapan. Namun demikian terdapat responden sebesar 5% yang menjawab tidak

sesuai. Hal ini dikarenakan penilaian akan kualitas produk yang baik setiap orang berbeda-beda berdasarkan standar kualitas yang ditetapkan masing-masing orang.

**c. Produk yang Diproduksi Selesai Tepat Waktu Sesuai Target yang Diharapkan**

Frekuensi waktu pengerjaan barang yang diproduksi. Sistem produksi tepat waktu (*Just In Time*) adalah sistem produksi atau sistem manajemen fabrikasi modern yang dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan Jepang yang pada prinsipnya hanya memproduksi jenis-jenis barang yang diminta sejumlah yang diperlukan dan pada saat dibutuhkan oleh konsumen. *Just In Time* adalah suatu keseluruhan filosofi operasi manajemen dimana segenap sumber daya, termasuk bahan baku dan suku cadang, personalia, dan fasilitas dipakai sebatas dibutuhkan. Tujuannya adalah untuk mengangkat produktifitas dan mengurangi pemborosan. *Just In Time* didasarkan pada konsep arus produksi yang berkelanjutan dan mensyaratkan setiap bagian proses produksi bekerja sama dengan komponen-komponen lainnya. Tanggapan responden mengenai apakah produk yang diproduksi selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diharapkan dapat dilihat pada tabel 3.36 berikut:

**Tabel 3.36**  
**Tanggapan Responden Mengenai Produk yang Diproduksi Selesai Tepat Waktu Sesuai dengan Target yang Diharapkan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sesuai	7	7 %
2	Sesuai	50	50 %
3	Cukup Sesuai	43	43 %
4	Tidak Sesuai	0	-
5	Sangat tidak Sesuai	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Data diatas memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab sebesar 50% bahwa produk yang diproduksi PT. Metec Semarang selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Didukung oleh jawaban responden lainnya sebesar 43% untuk cukup sesuai dan 7% untuk sangat sesuai.

#### **d. Selalu Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja**

Indikator jadwal kehadiran kerja. Pada peraturan perundangan negara Indonesia tidak mengatur mengenai sanksi keterlambatan (sanksi bagi karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu). Biasanya, hal semacam ini diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau disepakati dalam perjanjian/kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Meskipun tidak ada peraturan yang baku mengenai sanksi keterlambatan bagi karyawan. Hal ini dapat dipahami mengingat perusahaan sebagai pihak yang mengeluarkan biaya untuk penggajian karyawan tentunya menuntut karyawan untuk mendedikasikan waktu kerjanya secara optimal sebagai imbal balik dari gaji karyawan tersebut. Karena keterlambatan karyawan tentu akan memengaruhi jam

kerja serta hasil kerja dari karyawan tersebut. Tanggapan responden mengenai selalu datang tepat waktu ketika bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.37**  
**Tanggapan Responden Mengenai Selalu Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Selalu Tepat Waktu	10	10 %
2	Tepat Waktu	46	46 %
3	Kurang Tepat Waktu	44	44 %
4	Tidak Tepat Waktu	0	-
5	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada Tabel 3.37 diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 46% responden menyatakan mereka selalu datang tepat waktu ketika bekerja di PT. Metec Semarang. Bahkan ada responden yang menyatakan selalu tepat waktu dengan ditunjukkan angka sebesar 10%. Tetapi masih ada sebesar 44% yang menyatakan kurang tepat waktu dalam hal kedatangan saat bekerja di PT. Metec Semarang.

#### **e. Kepuasan dengan Hal yang Sudah Dikerjakan**

Indikator kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan

standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka. Tanggapan responden mengenai kepuasan dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.38**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan dengan Pekerjaan yang Sudah Dikerjakan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Puas	5	5 %
2	Puas	61	61 %
3	Cukup Puas	34	34 %
4	Tidak Puas	0	0 %
5	Sangat tidak Puas	0	0 %
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada Tabel 3.38 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar (61%) responden berpendapat puas dengan apa yang sudah dikerjakan pada PT. Metec Semarang. Lalu terdapat 34% yang menjawab cukup puas, bahkan ada yang menjawab sangat puas sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Metec

Semarang puas dengan apa yang sudah dikerjakan selama bekerja di PT. Metec Semarang.

#### **f. Pelatihan Kerja yang Diadakan Mempengaruhi Produktivitas**

Indikator pelatihan kerja. Pelatihan kerja tentunya memberikan suatu dampak yang positif baik bagi perusahaan atau pun bagi karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja dari perusahaan berharap agar karyawannya mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka, sedangkan dari karyawan sendiri berharap dengan adanya pelatihan kerja, mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan lebih baik sehingga insentif yang mereka harapkan pun bisa didapatkan. Tanggapan responden mengenai pelatihan kerja yang diadakan memengaruhi produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.39**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja yang Diadakan Mempengaruhi Produktivitas**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Berpengaruh	15	15 %
2	Berpengaruh	56	56 %
3	Cukup Berpengaruh	29	29 %
4	Tidak Berpengaruh	0	-
5	Sangat tidak Berpengaruh	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada Tabel 3.39 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden berpendapat Pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Metec Semarang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya bagian produksi dengan angka sebesar 56%. Lalu disusul oleh pernyataan cukup berpengaruh sebesar 29% dan sangat berpengaruh sebesar 15%.

### **g. Motivasi Kerja dari Pimpinan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Indikator motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang bisa memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi baik moril ataupun materiil tentu sangat dibutuhkan oleh karyawan terutama dari atasan. Dengan adanya kedekatan serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan tentu akan menghasilkan sebuah sinergi untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang tentu akan mendukung pula ke perkembangan perusahaan untuk mencapai visi dari perusahaan itu sendiri. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja dari pimpinan memengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 3.40 berikut:

**Tabel 3.40**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja dari Pimpinan**  
**Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Berpengaruh	11	11 %
2	Berpengaruh	44	44 %
3	Cukup Berpengaruh	45	45 %
4	Tidak Berpengaruh	0	-
5	Sangat Tidak Berpengaruh	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada Tabel 3.40 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggapan positif (11% sangat setuju, 44% setuju, 45% cukup setuju) untuk pernyataan bahwa dengan adanya motivasi kerja dari pimpinan selama ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Hal ini sangat bagus untuk terciptanya suasana kondusif

dalam bekerja dengan terjalinnya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan PT. Metec Semarang.

#### **h. Lingkungan Kerja yang Baik, Aman dan Nyaman mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Indikator lingkungan kerja. Lingkungan yang sehat di kantor selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan tersebut. Tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat. Selain itu tentu keamanan dan kenyamanan tentu akan memengaruhi kinerja karyawan. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman memengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3. 41 berikut :

**Tabel 3.41**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja yang Baik, Aman dan Nyaman Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Berpengaruh	10	10 %
2	Berpengaruh	55	55 %
3	Cukup Berpengaruh	35	35 %
4	Tidak Berpengaruh	0	-
5	Sangat tidak Berpengaruh	0	-
Jumlah		100	100 %

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada tabel 3.41 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggapan positif mengenai lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja



yang baik, aman dan nyaman berpengaruh pada produktivitas kerja sebesar 55%, cukup berpengaruh sebesar 35% dan sangat berpengaruh sebesar 10%

### 3.2.4.1 Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Produktivitas Kerja

Setelah data digali melalui indikator-indikator pertanyaan mengenai variabel produktivitas kerja, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti didalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 3.42

**Tabel 3.42**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Responden	Skor										Skor Total	Mean
			5		4		3		2		1			
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Y <sub>1</sub>	100	17	17	45	45	38	38	0	0	0	0	379	3,79
2.	Y <sub>2</sub>	100	10	10	52	52	33	33	5	5	0	0	367	3,67
3.	Y <sub>3</sub>	100	7	7	50	50	43	43	0	0	0	0	364	3,64
4.	Y <sub>4</sub>	100	10	10	46	46	44	44	0	0	0	0	366	3,66
5.	Y <sub>5</sub>	100	5	5	61	61	34	34	0	0	0	0	371	3,71
6.	Y <sub>6</sub>	100	15	15	56	56	29	29	0	0	0	0	378	3,86
7.	Y <sub>7</sub>	100	11	11	44	44	45	45	0	0	0	0	366	3,66
8.	Y <sub>8</sub>	100	10	10	55	55	35	35	0	0	0	0	375	3,75
<b>Mean Variabel Y</b>													<b>3,72</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, 2018**

Keterangan:

$Y_1$  = Hasil Produksi Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan

Harapkan

$Y_2$  = Kualitas Produk yang Dihasilkan Sudah Sesuai dengan Karyawan dan Perusahaan Harapkan

$Y_3$  = Produk yang Diproduksi Selesai Tepat Waktu Sesuai dengan Target yang Diharapkan

$Y_4$  = Selalu Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja

$Y_5$  = Puas dengan Apa yang Sudah Dikerjakan

$Y_6$  = Pelatihan Kerja yang Diadakan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

$Y_7$  = Motivasi Kerja yang Diadakan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

$Y_8$  = Lingkungan Kerja yang Diadakan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 3.42 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel keputusan pembelian adalah 3,72. Nilai tertinggi didapatkan pada pertanyaan mengenai pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Metec Semarang mempengaruhi produktivitas kerja khususnya pada bagian produksi dengan angka sebesar 3,86. Sedangkan nilai terendah didapatkan pada produk yang diproduksi oleh PT. Metec Semarang selesai tepat waktu dengan target yang diharapkan yaitu sebesar 3,64.

#### **3.2.4.2 Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan data-data yang telah disajikan dan dijelaskan diatas, maka dapat dibentuk tabel kategorisasi yang mencakup keseluruhan jawaban responden mengenai variabel produktivitas kerja. Untuk memberikan penilaian, digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengategorikan persepsi responden

terhadap variabel produktivitas kerja berdasarkan perolehan data. Adapun lebar interval (I) dapat diperoleh dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$I = \frac{Range}{K}$$

Di mana:

I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif (skor tertinggi – skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja terdiri dari 8 butir pertanyaan, dimana jawaban setiap pertanyaan memiliki skor antara 1—5 dengan kategori jawaban: “Sangat tidak baik”, “Tidak baik”, “Cukup baik”, “Baik”, dan “Sangat baik”.

Lebar interval untuk variabel produktivitas kerja adalah:

$$\begin{aligned} I &= \frac{(8 \times 5) - (8 \times 1)}{5} \\ &= \frac{(40 - 8)}{5} \\ &= \frac{32}{5} \\ &= 6,4 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, jawaban responden dikategorikan menjadi:

- a. Kategori “Sangat tinggi” dengan interval skor : >23,6 - 40
- b. Kategori “Tinggi” dengan interval skor : >27,2 – 33,6
- c. Kategori “Cukup tinggi” dengan interval skor : >20,8 – 27,2
- d. Kategori “Rendah” dengan interval skor : >14,4 – 20,8

e. Kategori “Sangat rendah” dengan interval skor : 8 – 14,4

Setelah diketemukannya interval kelas untuk variabel produktivitas kerja maka akan dapat diketahui distribusi Jumlahnya. Pada tabel 3.43 akan disajikan tentang rekapitulasi penilaian variabel produktivitas kerja

**Tabel 3.43**  
**Tabel Kategorisasi dan Distribusi Frekuensi**  
**pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat tinggi	>23,6 - 40	11	11 %
2.	Tinggi	>27,2 – 33,6	69	69 %
3.	Cukup tinggi	>20,8 – 27,2	20	20 %
4.	Rendah	>14,4 – 20,8	0	-
5	Sangat rendah	8 – 14,4	0	-
Jumlah			100	100%

**Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018**

Berdasarkan data pada tabel 3.43 dapat diketahui bahwa kategorisasi terbesar adalah tinggi dengan presentase sebesar 69%. Hal ini menyatakan bahwa PT. Metec Semarang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Didukung dengan data lainnya yaitu dengan angka sebesar 20% untuk cukup tinggi dan 11% untuk sangat tinggi.

### **3.3 Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis tabulasi silang, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 20* yang akan disajikan seperti berikut ini:

### 3.3.1 Tabulasi Silang Variabel Pelatihan Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Analisis tabulasi silang (*crosstab*) merupakan salah satu analisis korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel kategori nominal atau ordinal. Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), maka tabel kategorisasi dari variabel pelatihan kerja akan dihubungkan dengan tabel kategorisasi dari variabel produktivitas kerja. Kecenderungan tersebut dapat dilihat dari hasil tabulasi silang atau *crosstab* pada tabel 3.44 berikut:

**Tabel 3.44**  
**Tabulasi Silang Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

		Pelatihan Kerja ( $X_1$ )					Total
		Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Sangat Sesuai	0 0%	0 0%	3 3%	5 5%	3 3%	11 11%
	Sesuai	0 0%	0 0%	7 7%	54 54%	8 8%	69 69%
	Cukup Sesuai	0 0%	0 0%	9 9%	10 10%	1 1%	20 20%
	Tidak Sesuai	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 1%	0 0%
	Sangat Tidak Sesuai	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Total	0 0%	0 0%	19 19%	69 69%	12 12%	100 100.0%

**Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.44 menunjukkan indikasi hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat

ditunjukkan dengan dari 100 responden, diketahui bahwa pelatihan kerja termasuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 69%. Bila dilihat lebih cermat, kategori tinggi terdistribusi pada produktivitas kerja yang tinggi sebesar 54%. Dari uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada kecenderungan semakin baik pelatihan kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi.

### 3.3.2 Korelasi Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) melalui SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 3.45**  
**Korelasi Kualitas Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Correlations</b>			
		Pelatihan_Kerja	Produktivitas_Kerja
Pelatihan_Kerja	Pearson Correlation	1	.350**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.350**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

**Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.51 menunjukkan bahwa angka korelasi pelatihan kerja dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,350. Korelasi sebesar 0,350 mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja dan produktivitas adalah **lemah** dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Korelasi pelatihan kerja dan

produktivitas kerja adalah signifikan, karena angka signifikansinya kurang dari 0.05.

### 3.3.3 Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

**Tabel 3.46**  
**Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 <sup>a</sup>	.122	.114	2.825
a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja				

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.46 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,122 atau 12,2 %. Hal ini berarti 12,2% dari variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja. Sedangkan sisanya 87,8% dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel pelatihan kerja.

### 3.3.4 Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap keputusan produktivitas kerja ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Adapun perhitungannya dapat dilihat pada tabel 3.47

**Tabel 3.47**  
**Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap**  
**Produktivitas Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.778	2.978		6.306	.000
	Pelatihan_Kerja	.224	.061	.350	3.698	.000

a. Dependent Variable: Pelatihan\_Kerja

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.47, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,224 dan untuk nilai konstantanya adalah 18,778 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,778 + 0,224 X_1$$

Dimana: Y = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Pelatihan Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 18,778 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja (Y) bernilai 18,778. Artinya, dengan adanya pengaruh dari variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), besarnya variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai yang tinggi (18,778).
2. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,224 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Metec Semarang. Dengan kata lain, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, akan



berdampak pada peningkatan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,224. Sehingga, semakin baik variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) maka semakin tinggi/mendongkrak produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

### **3.3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Perhitungan selanjutnya adalah perhitungan mengenai uji signifikansi hipotesis pertama, yaitu berpengaruh signifikannya variable pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut, maka dicarilah nilai t hitung terlebih dahulu yang berdasarkan tabel 3.47 diatas dapat diketahui t hitung bernilai sebesar 3,698.

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_0$  = Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

$H_a$  = Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

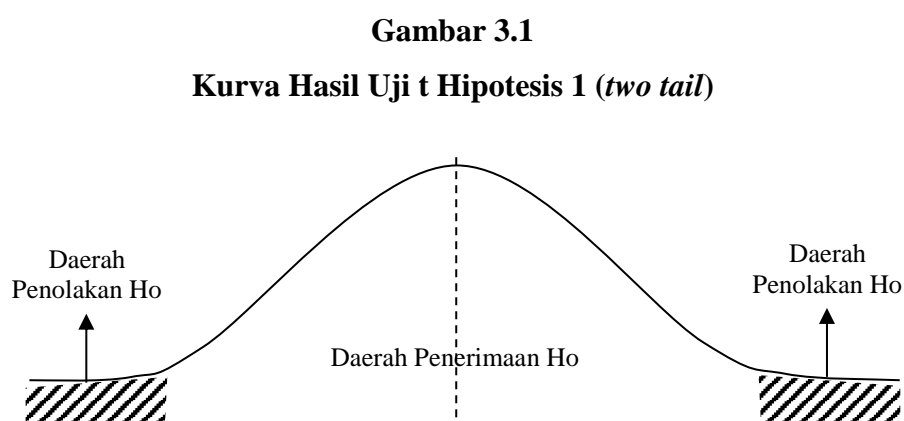
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.
3. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Nilai t tabel diketahui dengan mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 df &= n - 2 \\
 &= 100 - 2 \\
 &= 98
 \end{aligned}$$

Dengan df sebesar 98, maka apabila dilihat pada tabel *t two tail* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,9845.

4. Adapun pemenuhan kriteria sebagai berikut:
  - a.  $H_0$  diterima apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , artinya variabel pelatihan kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas kerja.
  - b.  $H_a$  diterima apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , artinya variabel pelatihan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Nilai  $t$  hitung (3,698) >  $t$  tabel (1,9845), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang” **diterima**. Untuk lebih jelasnya maka disajikan gambar berikut:



3.4 Anal  $-1,9845$  uh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap  $+1,984$  i  $+3,698$  a  
(Y)

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis tabulasi silang, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji

signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 20* yang akan disajikan seperti berikut ini:

### 3.4.1 Tabulasi Silang Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja (Y), dapat dilihat dari hasil tabulasi silang atau *crosstab* pada tabel 3.48

**Tabel 3.48**  
**Tabulasi Silang Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

		Motivasi Kerja ( $X_2$ )					Total
		Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	
Produktivitas Kerja (Y)	Sangat Tinggi	0 0%	0 0%	1 1%	8 8%	2 2%	11 11%
	Tinggi	0 0%	0 0%	13 13%	50 50%	6 6%	69 69%
	Cukup Tinggi	0 0%	0 0%	5 5%	13 13%	2 2%	20 20%
	Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Sangat Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Total	0 0%	0 0%	19 19%	71 71%	10 0%	100 100%

**Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.48 menunjukkan indikasi hubungan antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan dari 100 responden, diketahui bahwa motivasi kerja dalam kategori sesuai dengan nilai sebesar 71%. Bila dilihat lebih cermat, kategori tinggi pada produktivitas kerja yang tinggi sebesar 50%. Dari uraian tersebut, maka dapat

dikatakan bahwa ada kecenderungan semakin sesuai motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

### 3.4.2 Korelasi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) melalui SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 3.49**

#### **Korelasi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Correlations</b>		Motivasi_Kerja	Produktivitas_Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.163
	Sig. (2-tailed)		.105
	N	100	100
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.163	1
	Sig. (2-tailed)	.105	
	N	100	100

**Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.49 menunjukkan bahwa angka korelasi motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,163. .Korelasi sebesar 0,163 mempunyai arti bahwa hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja sangat lemah dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Korelasi motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah tidak signifikan, karena angka signifikansinya lebih dari 0.05.

### 3.4.3 Koefisien Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

**Tabel 3.50**  
**Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.163 <sup>a</sup>	.027	.017	2.975
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.50 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,027 atau 2,7 %. Hal ini memiliki arti bahwa 2,7 % dari variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya 97,3 % dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel motivasi kerja.

### 3.4.4 Regresi Linear Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut ini.

**Tabel 3.51**  
**Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap**  
**Produktivitas Kerja**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.323	2.717		9.321	.000
	Motivasi Kerja	.170	.104	.163	1.636	.105

a. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.51, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,170 dan untuk nilai konstantanya adalah 25,323 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,323 + 0,170 X_2$$

Dimana: Y = Produktivitas Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 25,323 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja (Y) bernilai 25,323. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), besarnya variabel produktivitas kerja (Y) telah mencapai nilai 25,323.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,170 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Metec Semarang. Dengan kata lain, dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, akan berdampak pada peningkatan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,170. Sehingga, semakin sesuai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin tinggi produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

### 3.4.5 Uji Signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Perhitungan selanjutnya adalah perhitungan mengenai uji signifikansi hipotesis pertama, yaitu berpengaruh signifikannya variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Dalam pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut, maka dicari nilai  $t$  hitung terlebih dahulu yang berdasarkan tabel 3.57 di atas dapat diketahui  $t$  hitung bernilai sebesar 1,636.

Nilai  $t$  dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_0$  = Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

$H_a$  = Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

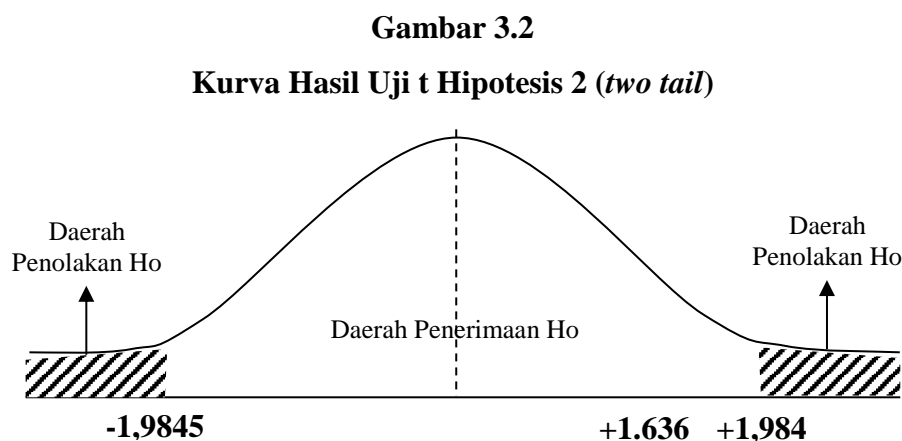
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.
3. Membandingkan nilai statistik  $t$  dengan titik kritis menurut tabel. Nilai  $t$  tabel diketahui dengan mencari nilai  $df$  (*degree of freedom*) terlebih dahulu, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 df &= n - 2 \\
 &= 100 - 2 \\
 &= 98
 \end{aligned}$$

Dengan df sebesar 98, maka apabila dilihat pada tabel t *two tail* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845.

4. Adapun pemenuhan kriteria sebagai berikut:
  - a. Ho diterima apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , artinya variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas kerja.
  - b. Ha diterima apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Nilai t hitung (1,636) > t tabel (1,9845), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang” **ditolak**. Untuk lebih jelasnya maka disajikan gambar berikut :





### 3.5 Analisis Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis tabulasi silang, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 20* yang akan disajikan seperti berikut ini:

#### 3.5.1 Tabulasi Silang antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel produktivitas kerja (Y), maka tabel kategorisasi variabel lingkungan kerja dihubungkan dengan tabel kategorisasi variabel produktivitas kerja. Kecenderungan tersebut dapat dilihat dari hasil tabulasi silang atau *crosstab* pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.52**  
**Tabulasi Silang Variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

		Lingkungan Kerja ( $X_3$ )					Total
		Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Produktivitas Kerja (Y)	Sangat Tinggi	0 0%	0 0%	0 0%	5 5%	6 6%	11 11%
	Tinggi	0 0%	0 0%	10 10%	42 42%	17 17%	69 69%
	Cukup Tinggi	0 0%	0 0%	12 12%	4 4%	4 4%	20 20%
	Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Sangat Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Total	0 0%	0 0%	22 22%	51 27%	27 27%	100 100.0%

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan pada tabel 3.52 menunjukkan indikasi hubungan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan dari 100 responden, diketahui bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 51%. Bila dilihat lebih cermat, kategori tinggi terdistribusi pada produktivitas kerja tinggi sebesar 42%. Dari uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada kecenderungan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

### 3.5.2 Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan. Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), uji dilakukan dengan SPSS versi 20, sebagai berikut:

**Tabel 3.53**

#### **Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Correlations</b>			
		Lingkungan_Kerja	Produktivitas_Kerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.53 dapat diketahui angka korelasi lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,571. Korelasi sebesar 0,571 mempunyai arti bahwa hubungan lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah cukup kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Korelasi lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah signifikan, karena angka signifikansi adalah kurang dari 0,05.

### 3.5.3 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Adapun hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 3.54

**Tabel 3.54**  
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.319	2.476
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan tabel 3.54 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,326. Artinya presentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi variabel lain selain lingkungan kerja.

### 3.5.4 Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20, sebagai berikut:

**Tabel 3.55**  
**Uji Regresi Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.485	1.942		8.490	.000
	Lingkungan_Kerja	.669	.097	.571	6.882	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.55 dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,669 dan untuk nilai konstantanya adalah 16,485 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,485 + 0,669 X_3$$

Dimana: Y = Produktivitas Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 16,485 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja (Y) bernilai 16,485. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), besarnya variabel produktivitas kerja (Y) sudah mencapai nilai 16,485.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lokasi sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Dengan kata lain, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, akan berdampak pada peningkatan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,669. Sehingga, semakin baik variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka semakin tinggi produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

### **3.5.5 Uji Signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Perhitungan selanjutnya adalah perhitungan mengenai uji signifikansi hipotesis ke tiga, yaitu berpengaruh signifikannya variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Dalam pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut, dicarilah nilai t hitung terlebih dahulu, yang berdasarkan tabel 3.61 dapat dilihat bahwa hasil t hitung sebesar 6,882.

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil, dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Ho = Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Ha = Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan (5 %).
3. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Nilai t tabel diketahui dengan mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 100 - 2 \\ &= 98 \end{aligned}$$

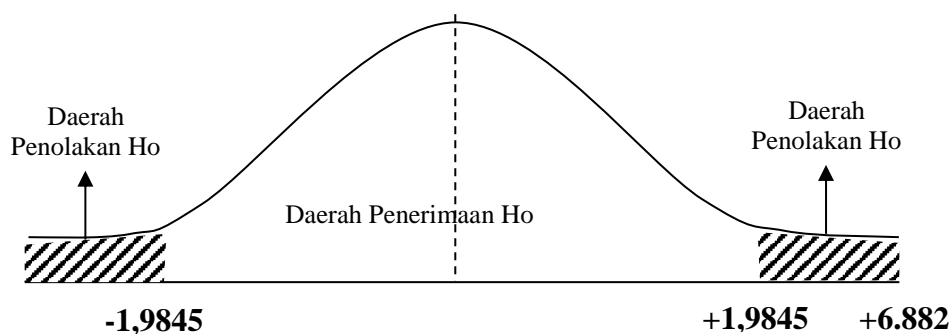
Dengan df sebesar 98, maka apabila dilihat pada tabel t *two tail* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845.

4. Pemenuhan kriteria sebagai berikut:
  - a. Ho diterima apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , artinya variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas kerja.
  - b. Ha diterima apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , artinya variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

Nilai t hitung (6,882) > t tabel (1,9845), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sehingga hipotesis 3 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” **diterima**. Untuk lebih jelasnya maka disajikan gambar berikut:

**Gambar 3.3**  
**Kurva Hasil Uji t Hipotesis 3 (*two tail*)**



### 3.6 Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, dan uji F. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows v. 20* yang akan disajikan sebagai berikut:

#### 3.6.1 Korelasi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) melalui SPSS. Hasil perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 3.56**  
**Korelasi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap**  
**Produktivitas Kerja**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.365	2.391
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Pelatihan_Kerja				

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Tabel 3.56 menunjukkan bahwa angka korelasi antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,620. Korelasi sebesar 0,620 mempunyai arti bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif.

### **3.6.2 Koefisien Determinasi Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Lokasi terhadap Keputusan Penggunaan**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel dependen yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ). Adapun hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 3.57



**Tabel 3.57**  
**Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.365	2.391
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Pelatihan_Kerja				

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan Tabel 3.57, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,384 atau 38,4 %. Hal ini berarti bahwa 38,4 % variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan 61,6 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

### **3.6.3 Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.58

**Tabel 3.58**  
**Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.875	3.226		3.061	.003
	Pelatihan_Kerja	.158	.053	.246	2.964	.004
	Motivasi_Kerja	.002	.087	.002	.019	.985
	Lingkungan_Kerja	.612	.097	.522	6.284	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

**Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3.58 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kualitas pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,158, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,002, dan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,612 dan untuk nilai konstantanya adalah 9,875. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9,875 + 0,158 X_1 + 0,002 X_2 + 0,612 X_3$$

Di mana:

Y = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Pelatihan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 9,875 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang adalah 9,875. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), besarnya variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) tetap tinggi dikarenakan nilainya positif, yaitu sebesar 9,875.
2. Koefisien regresi untuk variabel kualitas pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,158; 0,002; 0,612. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan. Semakin meningkatnya variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Metec Semarang, begitu pula sebaliknya. Dari ketiga variabel bebas tersebut, ternyata variabel lingkungan kerja lah yang masih memberikan pengaruh lebih besar, diikuti oleh variabel pelatihan kerja, dan terakhir motivasi kerja, dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.

### 3.6.4 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen (pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja),(Ghozali 2007:84). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F yakni sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang

Ha = Ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

2. Menentukan besarnya F-hitung dan F-tabel serta signifikansi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.59**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.370	3	114.123	19.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	548.870	96	5.717		
	Total	891.240	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Pelatihan\_Kerja

**Sumber : Pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2018**

Berdasarkan Tabel 3.59 diatas dapat diketahui bahwa besarnya F-hitung adalah sebesar 19,961 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan F-tabel dengan ketentuan:

$$\begin{aligned} \text{Df} &= n - k - 1 \\ &= 100 - 3 - 1 \\ &= 96 \end{aligned}$$

Di mana

n = jumlah responden

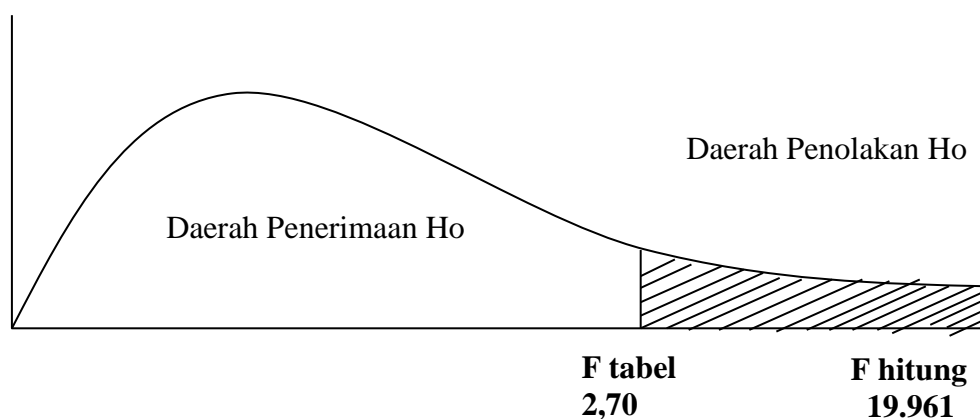
k = jumlah variabel bebas

Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F-tabel sebesar 2,70.

3. Menentukan kriteria uji hipotesis:
  - a. Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - b. Jika F-hitung  $\leq$  F-tabel, maka Ho diterima
  - c. Jika signifikansi  $\leq$  0,05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - d. Jika signifikansi > 0,05 , maka Ho diterima
4. Menarik kesimpulan

Dari hasil perhitungan, didapatkan F-hitung sebesar 19,961 > F-tabel sebesar 2,70 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu, berdasarkan perhitungan angka signifikansi menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis 4 yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.” **diterima**. Untuk lebih jelasnya, disajikan gambar berikut:

**Gambar 3.4**  
**Kurva Hasil Uji F Hipotesis 4**



### 3.7 Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan. Adapun penjelasan hasil analisis adalah sebagai berikut:

*Pertama*, Pelatihan Kerja yang diberikan oleh PT. Metec Semarang kepada karyawan bagian produksi dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. Metec Semarang tergolong sesuai (sebanyak 69 % responden).

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 1997:77) dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 18,778 + 0,224 X_1$ . Koefisien  $X_1$

yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 12,2 % yang artinya bahwa variable produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja sebesar 12,2 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,350 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2002) berada pada kategori lemah dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Hubungan lemah tapi konstanta penggunaan pada variabel pelatihan kerja tinggi mungkin karena ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kemudian dilihat dari uji signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,698 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang” diterima.

*Kedua*, Motivasi Kerja merupakan hal yang penting dan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat diketahui dari persepsi responden mengenai motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan

perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat mengenai motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang yaitu tergolong mendukung (sebanyak 71 % responden).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 25,323 + 0,170 X_3$ . Koefisien  $X_3$  yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 2,7 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel harga sebesar 2,7 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,163 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan keeratan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori sangat lemah dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1,636 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” ditolak.



*Ketiga*, Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa lingkungan kerja PT. Metec Semarang adalah baik (sebanyak 51 % responden), dikarenakan lingkungan pada PT. Metec Semarang mendukung dengan lengkapnya fasilitas dan terawatnya lingkungan sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi pula. Menurut Affani (2008) Kondisi dimana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat memengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu atau kotoran, mesin-mesin, biasanya menyebabkan semangat kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membatnu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang tidak mencolok, lingkungan yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 16,485 + 0,669 X_2$ . Koefisien  $X_2$  yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baiknya lingkungan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 32,6 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 32,6 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,571 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan lingkungan kerja dan

produktivitas kerja menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori cukup kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,882 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 3 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” diterima.

*Keempat*, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,875 + 0,158 X_1 + 0,002 X_2 + 0,612 X_3$ . Koefisien  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya ketiga variabel tersebut maka dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 38,4 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 38,4 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,620 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 19,961 lebih besar dari F-tabel sebesar

2,70. Sehingga hipotesis 4 yang berbunyi “Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” diterima.



