

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi dimaknai sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia menuju tujuan tertentu. Berbagai pendapat menyoroti tentang motivasi dengan sudut pandang yang berbeda-beda. Ada teori Motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (2003) pada intinya bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex,
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik sementara akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*Love needs*),
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status,

- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Samsudin (2009), mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Hasibuan (2010) mengemukakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan atau mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Jika dikaitkan dengan motivasi kerja, maka motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Dalam arti kognitif motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Dari istilah tersebut dapat ditemukan unsur-unsur esensial yang terdapat dalam motivasi tersebut.

- a. Pertama, faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal.
- b. Kedua, tujuan yang ingin dicapai.
- c. Ketiga, strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuannya

Unsur-unsur tersebut merupakan mekanisme psikologis yang akan diaktualisasikan dalam mencapai tujuan (Danim, 2004).

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis pekerjaan tertentu. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu, yaitu motivasi. Siagian (1997) berpendapat, motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan memberi manfaat untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi memang penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja sebagai tempat seseorang tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga seseorang dapat memiliki semangat dalam bekerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi tiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya..

2. Lingkungan Kerja/Iklim Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan sebuah pekerjaan. Tanpa lingkungan dan atau iklim kerja yang sehat mustahil seseorang dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu lingkungan kerja/iklim kerja merupakan salah satu faktor penentu peningkatan produktivitas kerja. Berbagai literatur menyoroti bahwa lingkungan kerja/iklim kerja adalah komponen diluar diri seorang yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2010). Lingkungan kerja dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung

manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan mengenai bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara
- b. Kebersihan, lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini

- c. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara, yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada
- e. Jaminan, terhadap keamanan yang dapat menimbulkan rasa tenang. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan

kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- g. Tata ruang, merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berikut, menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi:

a. Lingkungan Umum

Adalah Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- 1) Fasilitas kerja, yang dimana adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
- 2) Fasilitas Teknologi, yang adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat cangguh yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, dan mesin hitung.

b. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka produktifitas kinerja dapat mencapai titik yang stabil.

3. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja. Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mengenai pelaksanaan produksi di dalam suatu perusahaan di mana pada prinsip nya, dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. Menurut L. Greenberg (dalam Sinungan, 2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara total output pada waktu tertentu dibagi total input selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu - satuan (unit) umum. Moekijat (1999) menyatakan produktivitas adalah “perbandingan jumlah keluaran (output) dengan jumlah masukan (input) untuk jangka waktu tertentu”. Sutrisno (2016) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi waktu.

Kesimpulan dari uraian di atas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Umar (2000), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan.

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut, dimana produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa.

Produktivitas bukanlah hanya merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, melainkan ukuran tentang tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai hasil yang diharapkan. Atau dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan disini berhubungan dengan efektivitas mencapai suatu misi atau prestasi (Hafid, 1995). Sementara itu sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dengan menggunakan sumber yang minimal. Disini nampak dengan jelas adanya hubungan yang erat antara efisiensi dengan efektivitas yang merupakan kombinasi yang tak terpisahkan dalam konsep produktivitas. Sebab kedua konsep tersebut merupakan dasar bagi pengukuran produktivitas.

Jika dikaitkan dengan tenaga kerja, maka produktivitas yang dimaksud (produktivitas tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Simanjuntak, dalam Ravianto, 1995) atau perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan dalam periode waktu tertentu (Troena, 1995)

Seperti telah diuraikan dalam bagian pendahuluan, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara lengkap Simanjuntak (Ravianto, 1985) menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti: Pendidikan, keterampilan, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan atau iklim kerja, Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi peningkatan produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mengacu pada konsep produktivitas tenaga kerja seperti yang telah disebutkan di atas dan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, Basri (1993) dalam penelitiannya hanya mengkhususkan diri pada pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa upah atau tingkat penghasilan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja tenaga kerja pada industri tenun adat di kota madya Palembang. Sementara penelitian Machasin (1994) menunjukan bahwa kelima variabel yang digunakan (motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan partisipasi), ternyata variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh

pada produktivitas kerja karyawan perusahaan Asuransi AJB Bumi Putera 1912 Kantor Inspektorat Pekan Baru.

Dominannya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, juga ditunjukkan oleh hasil penelitian Troena (1995). Hasil temuan Troena, menunjukkan bahwa dari variabel yang diteliti (motivasi, sarana kerja, pendidikan dan pengalaman, keadaan sosial ekonomi, dan kondisi kerja) variabel motivasi kerja merupakan variabel yang mendapat urutan pertama sebagai variabel yang mampu mem-pengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan variabel yang tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah upah dan tanggungan keluarga. Tetapi kedua variabel ini berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan bagi naik turunnya produktivitas kerja. Karena ia berkaitan erat dengan tujuan untuk apa seseorang itu bekerja. Karena itu, semakin kuat motivasi kerja seseorang akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. Jika hal yang sama juga berlaku pada faktor-faktor yang lain, maka jelas akan memberikan sumbangan atau pengaruh yang lebih nyata bagi produktivitas kerja seperti pendidikan dan pengalaman, keadaan sosial ekonomi, dan jumlah tanggungan keluarga.

Konsep produktivitas sebagaimana dijelaskan di atas, senada dengan Basu Swastha (2002) yang menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan

uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini (Umar, 2000).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

B. Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa kajian empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan.

Table 1.1 Tabel Empiris / Penelitian Terdahulu

No	Judul (Tahun)	Nama Peneliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Fajar Makassar Grafika (2022)	Sofyan Hamid	Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Fajar Makassar Grafika yakni 55 orang	Tahap pertama adalah melakukan analisis statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji validitas dan reliabilitas. Tahap ketiga uji analisis linear berganda. Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial	Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Fajar Makassar Grafika Kota Makassar
2	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Produktivitas Karyawan Tenun Ikat ATMB Kediri (2022)	Kharisma Hidayatus Sholihah, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tenun ikat berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.	Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R ² , dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).	Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Ada pengaruh signifikan secara parsial knowledge sharing terhadap produktivitas kerja karyawan Ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi, lingkungan kerja, dan knowledge sharing terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia	Roynaldi Arista	Populasi pada penelitian ini awalnya berjumlah 235 orang yang kemudian ditarik sampel dengan menggunakan metode Slovin menjadi 70 orang responden	Untuk penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu software SPSS 20.00	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-

No	Judul (Tahun)	Nama Peneliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil
	(2020)				sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia
4	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi) (2023)	Rendika Reza Affandi, Hanung Eka Atmaja	Pada penelitian yang dilakukan, jumlah populasinya 114 responden Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan dengan teknik non probability sampling	Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 21, serta uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji Hipotesis, uji t, dan uji sobel	Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di PT. Big Konstruksi Indonesia kinerja karyawannya dipengaruhi secara positif oleh Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
5	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt. Manufacturing Cikarang. (2022)	Agung Prawoto, Wachid Hasyim	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Manufacturing Cikarang yang berjumlah 1500 karyawan sampel dipilih dengan menggunakan probability sampling, yaitu dengan teknik random sampling dengan menggunakan teknik slovin jadi 94 responden	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (2023)	Afif Amrulloh, Sri Nawatmi	Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dengan jumlah 132 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling dengan sampel sebanyak 100 responden	Pada penelitian ini pengujian pertama menggunakan uji validitas guna menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan variabel yang diukur, menggunakan KMO, loading factor, dan eigenvalue. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Setelah dilakukannya uji validitas dan uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

No	Judul (Tahun)	Nama Peneliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil
				reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda	
7	Implementasi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mayora Indah Tbk. (2023)	Niva Friyana, Yuan Badrianto	Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 152 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode Sloving dengan hasil sebanyak 110 responden.	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan, dan Lingkungan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas karyawan, sedangkan Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Mayora Indah Tbk.
8	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Keraton Beach Hotel Bali. (2019)	Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Legong Keraton Beach Hotel yang berjumlah 43 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena populasi yang dibawah 100 responden. Jadi, sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
9	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Medali Mas. (2022)	Zogi Sandiawan	populasi total penelitian sebanyak 98 karyawan dan metode pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling yang ditarik menjadi 40 responden.	Teknik analisis data yang digunakan berupa statistik deskriptif, uji asumsi.klasik, regresi linier berganda, koefisien determinan, dan uji hipotesis	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Medali Mas

No	Judul (Tahun)	Nama Peneliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil
10	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (2020)	Anggreany Hustia	Populas dalam perusahaan karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang dengan jumlah sampel 73 karyawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



C. Hubungan Antar Variabel

Dalam konteks hubungan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas, ada beberapa aspek yang dapat dijelaskan

1. Motivasi dan Produktivitas

Motivasi kerja dapat memberikan dorongan positif terhadap produktivitas. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, bekerja dengan lebih tekun, dan mencapai hasil yang lebih baik. Ini dapat mencakup motivasi intrinsik (motivasi dari dalam individu) dan motivasi ekstrinsik (motivasi dari faktor luar, seperti penghargaan atau pengakuan).

2. Lingkungan Kerja dan Produktivitas

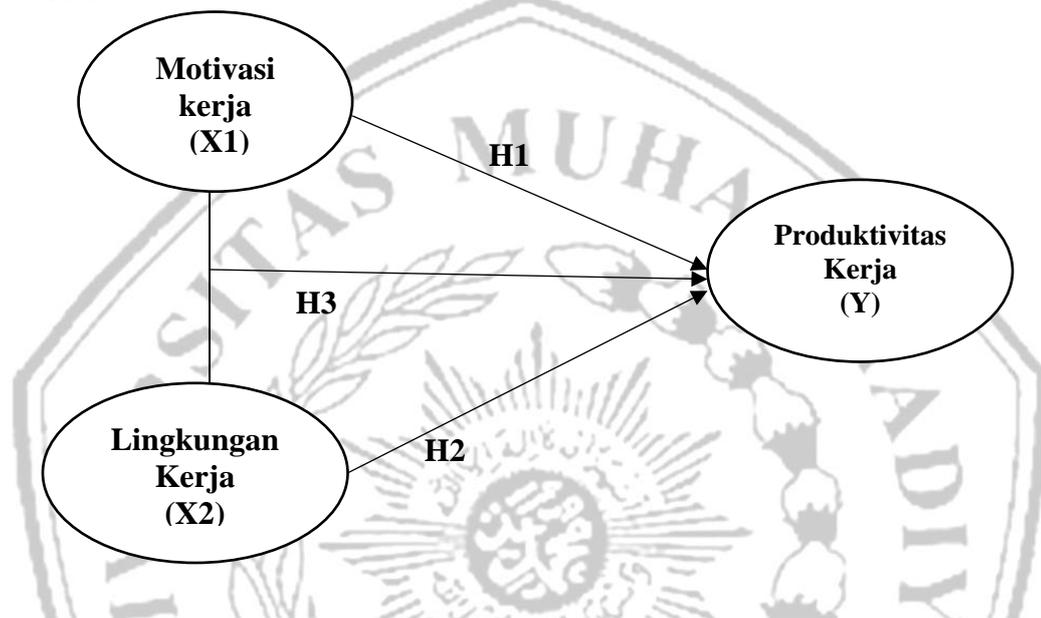
Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas. Ini melibatkan faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, dukungan dari rekan seprofesi dan atasan, serta adanya sumber daya yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang memungkinkan individu untuk bekerja dengan efisien

3. Interaksi antara Motivasi dan Lingkungan Kerja

Motivasi dan lingkungan kerja seringkali saling berinteraksi. Misalnya, lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Sebaliknya, individu yang sangat termotivasi mungkin dapat memengaruhi atmosfer lingkungan kerja dengan memberikan kontribusi positif

D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku yang telah terjadi atau akan terjadi (Mudrajad Kuncoro 2003). Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis yang didapat ialah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Hamid (2022), ditemukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT.Fajar Makassar Grafika. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Hidayatus Sholihah (2022) bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas

Karyawan Tenun Ikat ATMB Kediri. Selain itu, Roynaldi Arista (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia

Dari penelitian yang sudah dilakukan di atas maka dapat ditarik hipotesis **H1**: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Hamid (2022), ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Makassar Grafika. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Agung Prawoto (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Manufacturing Cikarang. Afif Amrulloh (2023) dalam penelitiannya pun menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang

Dari penelitian yang sudah dilakukan di atas maka dapat ditarik hipotesis **H2**: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

3. Kharisma Hidayatul Sholihah (2022) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tenun ikat ATMB Kediri. Penelitian yang dilakukan Roynaldi Arista (2020) menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020) yang menyatakan secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang

Dari penelitian yang sudah dilakukan di atas maka dapat ditarik hipotesis **H3**: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin (2023) dengan judul Pengaruh “Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, ditemukan hasil yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara.

Dari penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H4: Variabel berpengaruh dominan terhadap produktivitas

