

DAMPAK DARI LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MARUWA BATAM

Hielvita Ludiya

Universitas Universal

lulu.vksr@gmail.com

Abstract

The majority of organizations are competing to survive in this volatile and fierce market Environment. Organizations that can successfully retain their human resources have an advantage over organizations that cannot. The study tested "The Influence of Work Environment and Organizational Support on Employee Motivation at PT Maruwa in Batam City". The questionnaire distributed to 140 employee at One Factory, particular in B Shift but received 130 questionnaires. The sampling method in this research done with the approach of non-probability sampling with the simple purposive sampling. Scale of measurement used Likert items is five-point scale. Scale of measurement used Likert items a five-point scale range from strongly disagree on one until strongly agree. The collected data was analyzed using SPSS version 11.5 for Windows. The findings showed that work environmental has a significant positive effect on employee motivation, and organizational support has a significant positive effect on employee motivation. The limitations and implications and the study also discussed.

Keywords: work environment, organizational support and employee motivation.

Pendahuluan

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2012: 191).

Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan (Triswanto dan Triyanto, 2016: 35).

(Dobre, 2013) menjelaskan jika motivasi dikatakan sebagai alat yang ampuh untuk memperkuat perilaku dan memicu kecenderungan untuk melanjutkan. Dengan kata lain motivasi adalah pendorong internal untuk memuaskan kebutuhan yang tidak terpuaskan dan mencapai suatu tujuan tertentu. Ini juga merupakan prosedur yang dimulai melalui kebutuhan fisiologis atau psikologis yang merangsang kinerja yang ditetapkan oleh suatu tujuan. Dobre (2013), juga menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi tentunya ia memiliki tujuannya yang sejalan dengan orang-orang lainnya organisasi dan mengarahkan usahanya ke arah itu. Selain itu, organisasi ini lebih sukses, karena karyawan mereka terus mencari cara untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Mendapatkan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja dalam kondisi stres adalah tantangan yang sulit, tetapi hal ini dapat dicapai dengan memotivasi mereka. Sundiman dan Idrus, 2015, Sundiman dan Putra, 2016, dan Wijayanti dan Sundiman, tahun 2017, menyatakan dalam penelitian mereka bahwa ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem didalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling

berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran penting sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012: 1), bahwa "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal". Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut Sutrisno (2009: 109). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Sutrisno (2009: 110) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dan pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal diperusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan karena gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja diperusahaannya. Karyawan akan termotivasi dengan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang dimaksud bukan hanya menyangkut lingkungan fisik saja namun juga menyangkut lingkungan sosial. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Muhammad, Adolfina dan Lumintang (2016: 47) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja Diputra dan Mujiati (2016: 2380).

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009: 287) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Kondisi kerja dikatakan baik jika memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Winarno (2012: 4) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Salah satu elemen yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya.

Dukungan organisasi juga mempengaruhi motivasi karyawan. Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya-karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga. Bahkan harapan karyawan dirangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi. Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Danish, Ramzan dan Ahmad, 2013). Adanya dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan dari perusahaan karyawan akan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik sesama karyawan. Al-Fahmi, Amri dan Sulaiman (2014: 3) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Maruwa Di Kota Batam”.

Landasan Teori

Motivasi Kerja Karyawan (Employee Motivation)

Motivasi sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Hal ini berarti menyuruh mereka bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur, dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013: 86). Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan (Zulawati, 2016: 29). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012: 312). Motivasi sebagai alat yang ampuh yang memperkuat perilaku dan memicu kecenderungan untuk melanjutkan. Dengan kata lain motivasi adalah pendorong internal untuk memuaskan kebutuhan yang tidak terpuaskan dan mencapai suatu tujuan tertentu. Ini juga merupakan prosedur yang dimulai melalui kebutuhan fisiologis atau psikologis yang merangsang kinerja yang ditetapkan oleh suatu tujuan (Dobre, 2013).

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan Waluyo (2015: 63). Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai, sehingga timbul sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Praptiestrini, 2016: 107).

Bangun (2012: 316) menyatakan beberapa teori-teori motivasi diantaranya: (1). Teori hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yakni teori yang membagi kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri; (2). Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg yakni membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan ketidakpuasan; (3). Teori X dan Y oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X dan lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Mc Gregor menyimpulkan bahwa

pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokkan dengan asumsi-asumsi tertentu; (4). Teori Keadilan dimana teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan, usaha, sedangkan hasil-hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan. Perbandingan dapat dilakukan dengan orang yang setingkat pada pekerjaanyang sama dalam suatu organisasi; (5). Teori Pengharapan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan organisasi. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut; (6). Teori Penguatan oleh B.F. Skinner yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam belajar siklis; (7) Teori McClelland yang mengklasifikasikan kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juag dibagi menjadi tiga, yaitu motivasi berprestasi (*need for achievement/nAch*), motivasi berkuasa (*need for power/nPow*) dan motivasi afiliasi (*need for affiliation/nAff*); Teori Porter-Lawler. Teori ini memperlihatkan bahwa upaya bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan; (8) Teori Evaluasi Kognitif dimana memotivasi karyawan melalui pgnhargaan intrinsic dan ekstrinsik.

Suprayitmi dan Sudarwati (2015: 17) mengungkapkan faktor-faktor dalam motivasi antara lain: a). Faktor-faktor individual arti tempat kerja yang tidak menyesakkan nafas, ventilasi yang cukup, tata ruang yang rapi dan bersih. Yang tergolong dalam faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan (*abilities*); b). Faktor-faktor organisasional. Yang termasuk dalam faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job is self*). Suparyatmi dan Sudarwati (2015: 18) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dalam motivasi adalah sebagai berikut: a). Iklim kerja yang memungkinkan berkembangnya daya kreativitas setiap orang dalam organisasi. b). Suasana kerja yang menyenangkan atau merangsang timbulnya perasaan seperti sepenanggungan, seperasaan; c). Suasana lingkungan organisasi intern dimana anggota suatu keluarga besar diusahakan selalu berkembang; d). Kondisi kerja yang secara fisik menyenangkan, dalam arti tempat kerja yang tidak menyesakkan nafas, ventilasi yang cukup, tata ruang yang rapi dan bersih; e). Tercapainya iklim kerja saling percaya mempercayai, bukan curiga mencurigai; f). Adanya kesempatan mengembangkam karier secara sistematis dan terencana; g). Mengikutsertakan dalam keputusan.

Indikator-indikator motivasi kerja dimana 5 item pertama diadaptasi dari pendapat Sutrisno (2011: 116) dan 2 item berikutnya diadaptasi dari penelitian Robbins (2007: 167).

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan karir.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Kebutuhan
7. Rasa aman

Lingkungan Kerja (*Work Environmental*)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Suparyatmi dan Sudarwati (2015: 15). Winarno (2012: 4) mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya.

Lingkungan kerja organisasi untuk menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian organisasi (Sumantri, 2016: 4).

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara teman sekerja maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya dan adanya berbagai macam pelayanan yang ada. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan keamanan kerja (Suparyatmi dan Sudarwati, 2014: 16). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Rumengan dan Mekel (2015: 892) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang terjadi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja juga waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Wursanto, (2009: 269) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik seperti yang diungkapkan oleh Wursanto (2009: 269) yaitu: 1). Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2). Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan 3). Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Dari beberapa pengertian lingkungan kerja tersebut maka faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: (1) Kreatifitas dan inovasi, (2). Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan, (3). Ruang gerak, (4). Suhu udara dan (5). Program keamanan kerja.

Winarno (2012: 4) mengungkapkan adapun faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah: (1). Kebersihan, (2). Penerangan, (3). Pertukaran udara, (4). Keamanan, dan (5). Kebisingan.

Winarno juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi moral karyawan atau pegawai diantaranya: (1). Peralatan kantor yang cukup dan tepat, (2). Suara yang mengganggu, dan (3). Musik dalam kantor.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012: 43) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Keamanan
3. Peraturan kerja
4. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
5. Penerangan

Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan global seseorang bahwa bahwa organisasi menghargai kontribusi seorang karyawan, menghormati dan peduli dengan

kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dalam masalah ini merupakan perwujudan antara lain dengan memakai cara kerja yang jelas dan menyediakan cara untuk mengembangkan keterampilan (Ksiażek, Rożenek dan Warmuzc, 2016: 109).

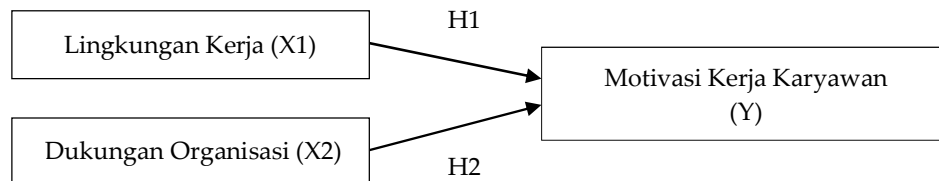
Al Fahmi (2014: 2) berpendapat bahwa dukungan organisasi sebagai dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi tempatnya bekerja berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Selain dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang kuat, perusahaan juga harus memiliki kepemimpinan yang mampu membawa perusahaan mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dukungan organisasional merupakan salah satu cara organisasi yang penting untuk mendukung karyawan dalam berprestasi, karena dukungan organisasional dikenal sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi karyawan (Suputra, Dewi dan Sudibya, 2016: 39).

Indikator untuk variabel dukungan organisasi diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Paille *et al.*, (2010) antara lain:

- (1). Organisasi mengapresiasi kontribusi karyawan
- (2). Organisasi mau mempertimbangkan aspirasi karyawan dan
- (3). Organisasi mau mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran model penelitian ini sebagaimana ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mampu mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, Adofina, dan Lumintang, 2016: 47).

Sutrisno (2009: 118) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik, bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas atau jauh dari kebisingan dan gangguan, jelas dan dapat memotivasi para karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara teman sekerja maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya dan adanya berbagai macam pelayanan yang ada. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi

fisik lingkungan kerja yang meliputi keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara dan keamanan kerja (Suparyatmi dan Sudarwati, 2014: 16).

Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan (Maryati, 2014: 139). Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berkaitan dengan perusahaan mereka (Praptiestrini, 2016: 108). Jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bisa dipastikan motivasi kerja akan meningkat yang diikuti kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Winarno (2012: 4); Suparyatmi dan Sudarwati, (2015: 22) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Saleleng dan Soegoto (2015: 703) juga berpendapat serupa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila ditemukan sebuah lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya. Selanjutnya maka pernyataan hipotesis ini menyatakan bahwa:

H1: Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Al Fahmi (2014: 2) berpendapat bahwa dukungan organisasi sebagai dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi tempatnya bekerja berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Selain dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang kuat, perusahaan juga harus memiliki kepemimpinan yang mampu membawa perusahaan mencapai tujuan.

Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Dukungan organisasi juga mempengaruhi motivasi karyawan. Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya-karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga. Bahkan harapan karyawan dirangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi. Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Danish, Ramzan dan Ahmad, 2013). Temuan penelitian Baranik *et al.*, (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, karena dukungan organisasional dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya. Alasan lain mengenai hubungan keduanya yang dapat memberikan pengaruh positif antara dukungan organisasi dan motivasi kerja karyawan sebagaimana diungkapkan oleh Eisenberger *et al.*, (2009) karena semakin kuat dukungan yang diberikan semakin besar pula motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Culie *et al.*, (2014) bahwa dukungan organisasional memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, dikarenakan dukungan organisasional memiliki andil besar bagi kelangsungan perusahaan dan perusahaan dapat memantau secara langsung bawahannya, sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang kuat dalam diri karyawan. Supura, Dewi dan Sudibya (2016: 42) menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan organisasional terhadap motivasi kerja karena dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan dapat mendorong motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Kiewitz, Liloyd dan Hochwarter (2009) juga menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja dikarenakan dengan adanya dukungan kerja yang tinggi dalam skala sosial maupun dalam organisasional itu sendiri baik dari atasan maupun rekan kerja sejawat membuat motivasi karyawan semakin kuat. Agustina (2012: 26) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

dukungan organisasi terhadap motivasi. Selanjutnya maka pernyataan hipotesis ini menyatakan bahwa:

H2: Dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu:

1. Data primer
 - a. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. (Sugiyono, 2012: 137). Wawancara baik dilakukan dengan *face to face* maupun yang menggunakan pesawat telepon, akan selalu terjadi kontak pribadi oleh karena itu pewawancara perlu memahami situasi dan kondisi sehingga dapat memilih waktu kapan dan dimana harus melakukan wawancara (Sugiyono, 2012: 141). Wawancara dalam hal ini dilakukan kepada pihak-pihak yang menjadi objek untuk kepentingan dalam menunjang data penelitian ini.
 - b. Observasi, merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sugiyono, 2012: 145). Para ilmu hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. (Sugiyono, 2012: 226). Dalam penelitian ini jenis observasi yang dilakukan adalah secara terstruktur dan sistematis terhadap objek yang diteliti.
 - c. Metode Survei
Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2012: 142). Dalam hal ini data yang diperoleh secara langsung yaitu dengan membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan *Factory 1* khususnya *Shift B* pada PT Maruwa di Kota Batam.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Sugiyono 2008:129).

Data Sekunder diperoleh melalui:

- a. Studi dokumentasi, digunakan untuk mencari data-data sekunder.
- b. Akses *internet*, digunakan untuk mencari data-data pendukung dari berbagai buku dan jurnal.
- c. Studi relevan, digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Skala Pengukuran

Skala untuk penelitian saat ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Skala item pengukuran variabel lingkungan kerja mencakup 5 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Danang (2012: 43). Variabel dukungan organisasi mencakup 3 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Paille *et al.*, (2010), variabel motivasi kerja karyawan dimana 5 item pertama diadaptasi dari penelitian Sutrisno (2011:116) dan 2 item berikutnya diadaptasi dari penelitian Robbins (2007: 167). Pengukuran untuk setiap pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan pada skala *Likert 5* (lima)

angka yaitu dari angka 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2012: 93).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Noor (2011: 111) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi penelitian adalah sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Factory 1* khususnya *Shift B* pada PT Maruwa di Kota Batam. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* berdasarkan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk penentuan sample penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative. Misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu, mengenai apa yang peneliti harapkan, atau mungkin sebagai pemimpin sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2013: 218-219). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 karyawan *Factory 1* khususnya *Shift B* pada PT Maruwa di Kota Batam.

Teknik Analisis Data

Data Demografi Responden

Analisa Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif didasarkan pada hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Maruwa di Kota Batam pada bagian produksi *Factory 1* khususnya *Shift B* yang dijadikan sample dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Hasil pengolahan data untuk analisis deskriptif dari masing-masing variabel yaitu: lingkungan kerja (X1), dukungan organisasi (X2) dan motivasi kerja karyawan (Y) seperti dijelaskan pada tabel selanjutnya. Berikut Data Demografi Responden Karyawan *Factory 1* khususnya *Shift B* pada PT Maruwa di Kota Batam.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	6	4,6
Wanita	124	95,4
Total	130	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 20.

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi berjenis kelamin wanita sebanyak 124 orang atau 95,4 persen dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang atau sebanyak 4,6 persen.

Tabel bawah ini menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia didominasi oleh rentang usia >28 tahun sebanyak 48 orang atau sebanyak 36,9 persen, selanjutnya diikuti rentang usia antara 24-27 tahun sebanyak 34 orang atau sebanyak 26,2 persen, rentang usia 21-23 tahun sebanyak 27 atau sebanyak 20,8 persen dan sisanya dengan rentang usia 18-25 sebanyak 21 orang atau sebanyak 16,2 persen.

Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase (%)
18 – 20 tahun	21	16,2
21 – 23 tahun	27	20,8
24 – 27 tahun	34	26,2
>28 tahun	48	36,9
Jumlah	130	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 20.

Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	124	95,4
D3	1	8
S1	5	3,8
Jumlah	130	100

Sumber: Hasil olah Data Penelitian SPSS Versi 20.

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh jenjang SMA/SMK sebanyak 124 orang atau sebanyak 95,4 persen, selanjutnya diikuti jenjang S1 sebanyak 5 orang atau sebanyak 3,8 persen, dan sisanya dengan jenjang D3 sebanyak 1 orang atau sebanyak 8 persen.

Data Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Operator	113	86,9
QA	6	4,62
Leader	7	5,38
Maintenance	3	2,31
Teknisi	1	0,77
Jumlah	130	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan bagian pekerjaan mereka didominasi dengan profesi pekerjaan sebagai operator sebanyak 113 orang atau sebanyak 86,9 persen. Urutan kedua dengan profesi pekerjaan sebagai *leader* sebanyak 7 orang atau sebanyak 5,38 persen. Selanjutnya diikuti dengan profesi pekerjaan sebagai QA sebanyak 6 orang atau sebanyak 462, persen, selanjutnya dengan profesi pekerjaan sebagai *maintenance* sebanyak 3 orang atau sebanyak 2,31 persen, dan sisanya dengan profesi pekerjaan sebagai teknisi sebanyak 1 orang atau sebanyak 0,77 persen.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan ada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Wibowo dan

Djojo, 2012: 45). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel yang ada yaitu lingkungan kerja, dukungan organisasi dan motivasi kerja karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Nilai *r* tabel dengan derajat bebas sebesar 130 ($n-2$) dan pada taraf signifikansi 0.05 (uji dua sisi) adalah 0.1723. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini untuk variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (dukungan organisasi) dan Y (motivasi kerja karyawan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1_1	0,842	0,1723	Valid
X1_2	0,718	0,1723	Valid
X1_3	0,750	0,1723	Valid
X1_4	0,739	0,1723	Valid
X1_5	0,826	0,1723	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data dari tabel diatas, terlihat bahwa *Pearson Correlation* (R Hitung) untuk masing-masing item variabel lingkungan kerja adalah dimana X1_1 sebesar 0,842, X1_2 sebesar 0,718, X1_3 sebesar 0,750, X1_4 sebesar 0,739 dan X1_5 sebesar 0,826.

Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2_1	0,847	0,1723	Valid
X2_2	0,886	0,1723	Valid
X2_3	0,884	0,1723	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data dari tabel diatas, terlihat bahwa *Pearson Correlation* (R Hitung) untuk masing-masing item variabel dukungan organisasi adalah dimana X2_1 sebesar 0,847, X2_2 sebesar 0,886, dan X2_3 sebesar 0,884.

Hasil Uji Validitas Motivsi Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1_1	0,235	0,1723	Valid
Y1_2	0,240	0,1723	Valid
Y1_3	0,347	0,1723	Valid
Y1_4	0,282	0,1723	Valid
Y1_5	0,550	0,1723	Valid
Y1_6	0,245	0,1723	Valid
Y1_7	0,395	0,1723	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data dari tabel diatas, terlihat bahwa *Pearson Correlation* (R Hitung) untuk masing-masing item variabel motivasi kerja adalah dimana Y1_1 sebesar 0,235, Y1_2 sebesar 0,240,

Y1_3 sebesar 0,347, Y1_4 sebesar 0,282, Y1_5 sebesar 0,550, Y1_6 sebesar 0,245 dan Y1_7 sebesar 0,395.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Uji reabilitas dilakukan dengan cara melihat *Conbach's Alpha*. Apabila nilai *Conbach's Alpha* (α) suatu variabel > 0.6 maka instrument penelitian dianggap *reliable*, jika sebaliknya nilai *Conbach's Alpha* (α) suatu variabel < 0.6 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak *reliable* (Wibowo dan Djojo, 2012: 53). Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

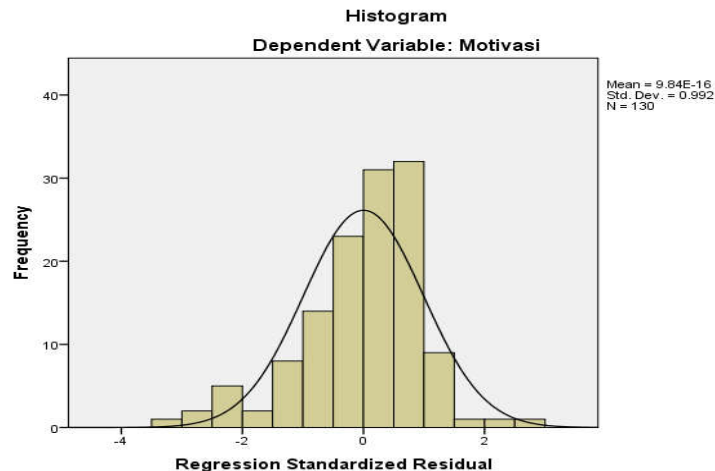
No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	0,814	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Dukungan Organisasi	0,839	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Motivasi	0,813	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dimana terlihat pada masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,814, variabel dukungan organisasi sebesar 0,839 dan variabel motivasi sebesar 0,813.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah nilai residual (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2009: 147). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik Histogram, diagram *Normal P-P-Plot of Regression Standardized Residual*. Uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

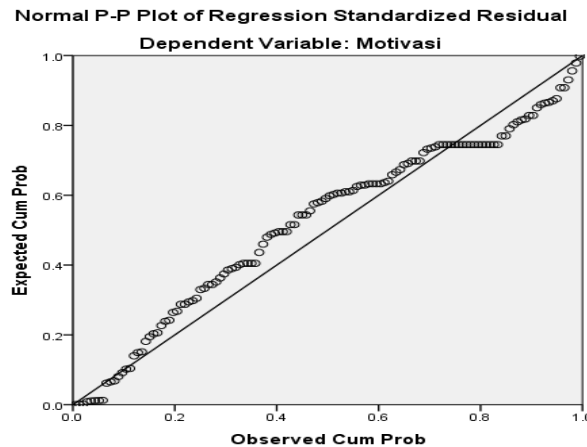


Gambar Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan atau kekiri.

Diagram Normal p-p plot regression standardized



Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Dengan melihat grafik *normality probability plots* titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residul terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Salah satu cara dari beberapa cara untuk melihat gejala multikolinearitas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2013: 67). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.679	1.473
	Dukungan Organisasi	.679	1.473

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas lingkungan kerja dan dukungan organisasi memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,473 dimana < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heterokedasitas (Prayitno, 2013: 62). Uji heteroskedastisitas salah satunya juga dapat dilihat dari Sig. yakni bila Sig. lebih besar dari Alpha (0,05) maka dapat dikatakan kita menerima

hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Uji heteroskedastisitas dalam penilaian ini dilakukan dengan metode uji Park Gleyser. Hasil Uji Park Gleyser dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.088E-015	1.875		.000	1.000
1 Lingkungan Kerja	.000	.112	.000	.000	1.000
Dukungan Organisasi	.000	.128	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lingkungan kerja dan dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 1.000, nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.520	1.875		3.478	.001
1 Lingkungan Kerja	.484	.112	.327	4.332	.000
Dukungan Organisasi	.807	.128	.475	6.291	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

$$Y = 6,520 + 0,484X_1 + 0,807X_2$$

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta Beta bernilai positif sebesar 6,520. Nilai konstanta tersebut menunjukkan pengaruh positif variabel independen dan memiliki signifikansi 0,001, dan memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) memiliki nilai 0, maka variabel dependen atau variabel motivasi kerja (Y) atau memiliki nilai sebesar 6,520.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,484 dengan signifikansi sebesar 0,000, ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X_1 akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,484. Koefisien regresi (β) variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif seperti yang diperlihatkan pada tabel diatas artinya terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan motivasi kerja, yang diartikan bahwa semakin meningkatnya variabel lingkungan kerja (X_1) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y).

3. Nilai koefisien regresi dukungan organisasi (X2) sebesar 0,807 dengan signifikansi sebesar 0,000, ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X2 akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,807. Koefisien regresi (β) variabel dukungan organisasi (X2) bernilai positif seperti yang diperlihatkan pada tabel diatas artinya terdapat hubungan positif antara variabel dukungan organisasi (X2) dengan motivasi kerja, yang diartikan bahwa semakin meningkatnya variabel dukungan organisasi (X2) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Koefisien determinasi (R²) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.501	3.22826

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja X1 dan dukungan organisasi X2 mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel citra merek (*brand image*) X1 dan kualitas produk (*product quality*) X2 terhadap keputusan pembelian (*decision purchase*) Y maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji-t. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.520	1.875		3.478	.001
1 Lingkungan Kerja	.484	.112	.327	4.332	.000
Dukungan Organisasi	.807	.128	.475	6.291	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 20.

Berdasarkan data yang diperlihatkan pada tabel uji T, maka uji hipotesis untuk melihat pengaruh variabel lingkungan Kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji-t.

- a. Untuk hipotesis 1, menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah positif sebesar 4,332. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari α 0,05 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,332 lebih besar dari t tabel 1,656. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 (H1) diterima.
- b. Untuk hipotesis 2, menyatakan bahwa dukungan organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel dukungan organisasi (X2) adalah positif sebesar 6.291. Variabel dukungan organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari α 0,05 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 6.291 lebih besar dari t tabel 1,866. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 (H2) diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk (total_x1) variabel lingkungan kerja sebesar 4,332 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 (H1) diterima. Berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berpengaruh positif nya variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang yang dirasakan baik dari sisi lingkungan fisik dan non fisik di PT Maruwa khususnya bagian *Factory 1* khususnya *Shift B* dimana hubungan antara karyawan terjalin cukup baik maupun dengan atasan, memberikan rasa aman bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dibagian produksi (dalam bentuk sarana dan prasarana untuk mendukung keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja, jauh dr kebisingan, pencahayaan ruang kerja yang memadai, kebersihan, tata letak fasilitas kerja yang mendukung, dll), peraturan kerja telah diimplementasikan, diupdate untuk mendukung keamanan dan keselamatan kerja bersama, tingkat kebisingan mampu untuk diminimalkan, penerangan ruang kerja cukup memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Praptiestrini, (2016: 108) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berkaitan dengan perusahaan mereka. Maryati, (2014: 139) mengungkapkan bahwa jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja bisa dipastikan motivasi kerja akan meningkat yang diikuti kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nugraha (2016: 18) dimana semakin lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat Suparyatmi dan Sudarwati, (2015: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2015: 10), dimana jika lingkungan kerja semakin nyaman akan meningkatkan motivasi kerja.

Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan hipotesis kedua bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk (total_x2) variabel dukungan organisasi sebesar 6.291 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas signifikansi < 0.05, berarti H2 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 (H2) diterima. Berarti variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berpengaruh positif nya variabel dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan di PT Maruwa khususnya bagian *Factory 1* khususnya *Shift B* dimana karyawan menyatakan bahwa perusahaan dalam hal ini memberikan respon yang baik dalam mengapresiasi kontribusi karyawan, mau mempertimbangkan aspirasi karyawan dan mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan yang merupakan bagian dari dukungan organisasi terhadap para karyawan. Baranik *et al.*, (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, karena dukungan organisasional dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya. Supura, Dewi dan Sudibya (2016: 42) menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan dapat mendorong motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Culie *et al.*, (2014) bahwa dukungan organisasional memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, dikarenakan dukungan organisasional memiliki andil besar bagi kelangsungan perusahaan dan perusahaan dapat memantau secara langsung bawahannya, sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang kuat dalam diri karyawan. Eisenberger *et al.*, (2009) adalah apabila semakin kuat dukungan yang diberikan, semakin besar pula motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Kiewitz, Liyod dan Hochwarter (2009) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja dikarenakan dengan adanya dukungan kerja yang tinggi dalam skala sosial maupun dalam organisasional itu sendiri baik dari atasan maupun rekan kerja sejawat membuat motivasi karyawan semakin kuat. Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Danish, Ramzan dan Ahmad, 2013). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saltson dan Nsiah (2015) bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan melalui pemerhatian pada lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung pernyataan pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (Maryati, 2014; Suparyatmi dan Sudarwati, (2015); Dwiyantri (2015); Nugraha, 2016). Motivasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan mendapatkan respon yang positif dari karyawan namun hasil penelitian juga menyarankan untuk mempertahankan dan juga memperbaiki faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja, strategi yang dihubungkan dengan aspek bagaimana perusahaan bisa memberikan solusi apa yang menjadi harapan dan keinginan karyawan terhadap situasi-situasi yang akan terjadi kedepannya.

2. Variabel dukunganisasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger *et al.*, (2009) yang menjelaskan apabila semakin kuat dukungan yang diberikan, semakin besar pula motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Beberapa penelitian serupa yang mendukung bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diantaranya: Culie *et al.*, (2014) Danish, Ramzan dan Ahmad, (2013); Agustina, (2012); Baranik *et al.*, (2010); Kiewitz, Lioyd dan Hochwarter (2009). Supura, Dewi dan Sudibya (2016: 42) juga memperjelas pernyataan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kedua variabel motivasi dan dukungan organisasi yang menyatakan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan dapat mendorong motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saltson dan Nsia (2015) bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil dari uji empiris, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk masukan bagi perusahaan dan pengembangan penelitian lebih lanjut.

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dimana pengaruh variabel lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Maruwa pada bagian produksi *Factory 1* khususnya *Shift B* menunjukkan respon yang positif dari para karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat untuk terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan karyawan, kebutuhan karyawan, pengembangan karyawan.
2. Penelitian yang akan datang dimana para peneliti hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas lagi dengan memperbesar jumlah ukuran sample dan pada konteks industri yang berbeda, variabel penelitian terkait motivasi kerja seperti pada konteks budaya yang berbeda, reputasi atasan, aktualisasi diri, tunjangan karyawan yang masih harus diteliti dan dikembangkan.

Daftar Pustaka

- Agustina, Hartiwi. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangkaraya). *Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR*. Vol. 1(1), 17-18.
- Al Fahmi, M.L., Amri dan Sulaiman. (2014). Pengaruh Dukungan Perusahaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Langsah Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3,(1), 92-103.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baranik, E. L., Roling, E.A, and Eby, L.T. (2010). Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 76(3), 366-373.
- Culie, J., Keetan, .N., & Arthur, M. (2014). Careers, Clusters, and Employment Mobility and Organization Support. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 84, 164-176.
- Danish, R.Q., Ramzan, S., dan Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role Self Monitoring. *Journal of Advanced in Economic and Business*, Vol. 1(4), 312-317.
- Dorbe, O.I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, Vol. 5(1), 53-60.

- Diputra, Y.I.N.Y., dan Mujiati, N.I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5(4), 2369-2395.
- Dwiyanti, Rizki. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Management*. ISSN: 2502-7689. Vol. 1(1), 1-13.
- Eisenberger, R., Chen, Z., & Johnson, M.K. (2009). Perceive Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Lead To Which. *The Journal of Socisal Psychology*, Vol. 149(3), 119-124.
- Gozali, Imam. (2009). *Aplikasi Anasis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factor on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *Journal of Business and Management*, Vol. 10(3), 272-287.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kiewitz, C., Lioyd, S., & Hochwarter, W. (2009). The Interactive Effect of Psychological Contract Breach and Organizational Politics on Perceived Organizational Support: Evidence from two longitudinal studies. *Journal of Management Studies*, Vol. 46(5), 806-834.
- Książek, D., Rożenek, P. & Warmuzc, S. (2016). The Impact of Perceived Organizational Support On Trust. A Case Study of A State University. *World Scientific New*. EISSN: 2392-2192. Vol. 48, 108-118.
- Maryati, MC. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, S.R., Adolfina., dan Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol. 4(1), 045-055.
- Nugraha, D.A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus terhadap Motivasi Kerja Dosen Di Politeknik Indonusa Surakarta. *HOTELLIER JOURNAL Politeknik Indonusa Surakarta*. ISSN: 2442-7934, Vol. 1(2), 10-21.
- Lidya T. Rumengan, Lidya, T. dan Mekel, Pegi A. (2015). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3(1), 890-899.
- Paille, P. Bourdeau, L. & Galois, I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analyzis*, Vol. 18(1), 41-58.
- Praptiestrini (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma* Vol. 14(01), 105-118.
- Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rumengan, L.T. dan Mekel, P.A. (2015). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol.3(1), 890-899.
- Saleleng, M. dan Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol. 3(3), 695-708.

- Saltson, E., dan Nsiah, S. (2015). The Mediating And Moderating Effects of Motivation In The Relationship Between Perceived Organizational Support and Employee Job Performance. *Journal of Economic, Commerce and Management*, Vol. 3(7), 654-667.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shannock, Linda, Rhoades, Eisenberger Robeert, (2006). When Supervisor Feel Supported: Relationship With Subordinates' Perceived Organizational Support and Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91(3), 689-695.
- Siregar, Syofian. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: CAPS.
- Sundiman, D., & Idrus, M. (2015). Confucianism ethic, Guanxi, and acculturation role on the knowledge transfer process of Chinese descendant in Indonesia. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 6(3), 261. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2015.072712>
- Sundiman, D., & Putra, S. S. (2016). Knowledge Management Role on Creating Service Excellence: Case Study on Building Materials Supermarket In the City of Sampit - Indonesia. In Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The Changing Face of Knowledge Management Impacting Society (p. 53:1-53:6). New York, NY, USA: ACM. <https://doi.org/10.1145/2925995.2926044>
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The Influence of Knowledge Management toward Employee Performance: An Empirical Study at PT. SMS Korawaringin Timur District]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i1.243>
- Suputra, G.A., Dewi, I.G.A.M., dan Sudibya, G.A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Mandiri Tbk. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5(1), 29-62.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedelapan belas. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, P.E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. ISSN: 1979- 9268, E-Issn: 2442-4536. *Jurnal Pro Bisnis*. Vol. 9(2), 1-15.
- Sunyoto Danang. (2012). *Teori, Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyatmi, Mami dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. Vol. 11(02), 12-24.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Triswanto, H. dan Triyanto. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. *Jurnal STIE Semarang*. ISSN: 2085-5656. Vol. 8(3), 32-46.

- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Ed. 1. Yogyakarta: ANDI
- Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistik*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, SP. & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Buku Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. and Timothy, A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Waluyo, M. (2015). *Manajemen Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Jakarta: Indeks.
- Wibowo, A.E. dan Djojo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, A.E. (2013). *SPSS Dalam Perspektif dan Riset Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Widoyoko, E.P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winarno, Tri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Swasta STIMAR-AMNI Semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 7(1), 1-19.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Andi.
- Zulawati, Nurul. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. ISSN: 2527-8231 (P), 2527-8177 (E). *Jurnal Kajian Kependidikan Islam*. Vol. 1(1), 23-38.