

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR KARDA DEPO BANGUNAN SERPONG TANGERANG SELATAN

Tiffany Priesilia Kaitjily¹, Mutmainnah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: tiffanykaitjily9500@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen01720@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and motivation on work productivity at PT. Catur Karda Depo Gedung Serpong South Tangerang partially and simultaneously. The method used is causal associative with quantitative techniques. The research population was 160 people. The sampling technique used the Slovin formula with results of 62 respondents. The data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The research results show that the Work Environment partially has a significant positive effect on Work Productivity with a coefficient of determination value of 66%. Hypothesis testing results obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $10.861 > 1.672$. Likewise, motivation partially has a significant positive effect on work productivity with a coefficient of determination of 81%. Hypothesis testing results obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $16.068 > 1.672$. Work Environment and Motivation simultaneously also have a significant effect on Work Productivity with a coefficient of determination value of 81%. The results of the multiple regression equation are $Y = 4.203 + 0.035 + 0.939$. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F \text{ table}$, namely $128,414 > 3.15$, so it can be said that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a positive and significant influence of the Work Environment and Motivation simultaneously on Work Productivity at PT. Catur Karda Depot Building Serpong South Tangerang.

Keywords: *Work Environment, Motivation, and Work Productivity.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda

Depo Bangunan Serpong Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 160 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 62 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $10,861 > 1,672$. Begitu juga dengan Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $16,068 > 1,672$. Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81%. Hasil persamaan regresi berganda $Y = 4,203 + 0,035 + 0,939$. Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $128,414 > 3,15$, dengan begitu dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Serpong Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seseorang yang siap dan mampu dalam berkontribusi baik tenaga, pemikiran, maupun kreatifitasnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia atau SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mampu terus bertahan dan bersaing. Menurut Indrasari, dkk (2021:92) "Sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama". SDM yang memiliki integritas tinggi, memiliki sikap adaptif, responsif, cepat, terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau manajemen perusahaan agar aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan terhadap lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

A. Pengertian Manajemen

Kata Manajemen berasal dari Bahasa Inggris "*management*" yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengolah. Salah satu kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dengan mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Para manajer harus mengetahui bahwa mereka tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan seorang diri melainkan melalui kerja sama dengan orang lain. Dalam kaitan kali ini, salah seorang pemikir manajemen mazhab perilaku yakni Mary Parker Follet menegaskan bahwa pada dasarnya manajemen adalah "*The art of getting thing done trough the effort other people*" (seni menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain).

Manajemen menurut (Hasibuan. 2016) mengemukakan bahwa "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Menurut (M. Manulang. 2018) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, peggarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

1. 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka berpikir di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₀: $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan secara parsial.

H_a: $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan secara parsial.

H₀: $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan secara parsial.

H_a: $\rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan secara parsial.

H₀: $\rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan?

H_a: $\rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan?

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:62) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Populasi dan Sampel.

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut (Arikunto, 2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat

subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Catur Karda Depo Bangunan Tangerang Selatan yang berjumlah 160 karyawan pada tahun 2023.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". menurut (Arikunto, 2014:131) "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut (Sugiyono, 2018:81) "Tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Menurut (Sugiyono, 2018:87) "dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin agar representatif dan hasilnya dapat direalisasikan".

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut (Singgih Santoso, 2015:342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas.

Menurut Ghozali (2017:160) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data ditribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikategorikan sebagai distribusi normal jika data tersebut memiliki tingkat signifikan (α) > 0,05.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- Jika signifikan > 0,05 maka berdistribusi normal.
- Jika signifikan < 0,05 maka berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya. *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya nilai multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

Kriteria uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai nilai *tolerance* lebih > 0,01 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai nilai *tolerance* lebih < 0,01 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut (Ghozali, 2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1e^2t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Keterangan:

e_t : adalah residual tahun t

e_{t-1} : adalah residual satu tahun sebelumnya.

4. Uji Heteroskedastisitas.

Menurut (Ghozali, 2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2017:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ε_i^2 = Kuadrat nilai *undstandarized residual* dari uji regresi

β_o = Konstanta regresi

$\beta_{ln}(X_1)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = *Residual test*

Ketentuan dalam uji *Glejser* dapat melihat hasil uji nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. (Ghozali, 2017:142). Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi

(Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2. 4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrument data dibutuhkan peneliti untuk membuktikan data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:201) mengemukakan bahwa valid merupakan suatu instrument yang dinyatakan valid, maka dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai instrument penelitian yang dipakai merupakan instrument yang valid. Pengujian validitas peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan syarat:

- Apabila r hitung > r tabel, maka instrument disebut valid, sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka instrument disebut tidak valid.
- Nilai r tabel pada penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 62 adalah 0,250 dengan tarif signifikan 5% atau 0,05. Nilai r tabel pada penelitian ini dengan signifikan 0,05 dengan jumlah sampel $n = 62$ adalah df (derajat bebas) = $n-2$, df (derajat bebas) = $62-2 = 60$, maka r tabel adalah 0,250.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:175) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah seberapa jauh hasil dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Berikut untuk syarat menentukan dalam mengambil Keputusan bahwa pernyataan tersebut dapat dikatakan reliabel atau tidak:

- Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka instrument disebut reliabel.
- Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrument disebut tidak reliabel.

Berikut tabel dibawah ini hasil dari perhitungan uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 26 pada variable Lingkungan Kerja (X1), Motovasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) :

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 Dan Y

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standard <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan	0,932	0,60	Reliabel

Kerja (X1)			
Motivasi (X2)	0,894	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghazali, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic *kolmogrov_smirnov* dimana jika signifikan > 0,05 maka distribusi normal dan jika signifikann < 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unst andardize d Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	2.26794110
	Most Extreme Differences	.087
	Positive	.087
	Negative	-.054
	Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2023) sehingga model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikoliniearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance Inflation Factor* (FIV). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau dengan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas dan apabila tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka dapat dikatakan bahwa terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
0,814	0,096	0,042	0,222	4,499
0,901	0,668	0,388	0,222	4,499

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2023)

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan:

- Jika nilai < 1.000 maka data terdapat autokorelasi
- Jika nilai diantara $1.550 - 2.460$ maka data tidak terdapat autokorelasi
- Jika nilai $> 2,900$ maka data terdapat autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.81307	2.306	1.851

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

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2023)

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak mengandung heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka mengandung heteroskedastisitas.

Selain menggunakan nilai signifikasnsi uji heteroskedastisitas juga dapat di uji menggunakan grafik *scatterplot* untuk mengetahui titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu atau tidak. Dengan pedoman sebagai berikut:

- Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di tabel 4.8 dan Gambar 4.2:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Taraf Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,459	0,05	Data tidak mengandung heteroskedastisitas

Motivasi	0,000	0,05	Data mengandung heteroskedastisitas
----------	-------	------	-------------------------------------

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2023)

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis ini menggunakan SPSS versi 26 untuk mengetahui hasil dari uji t dan uji f.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

a. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan SPSS versi 26 dibawah ini:

Tabel 4.21

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,364	1,731		3,099	.003
	Lingkungan Kerja	.321	.030	.814	10,861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Perhitungan Hipotesis Secara Parsial X1 terhadap Y

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut hasil pengujian uji F secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja menggunakan SPSS versi 26 dibawah ini:

Tabel 4.23

Hasil Perhitungan Hipotesis Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Signif.
Regression	365.791	1	365.791	.000 ^b
Residual	13.757	9	1.529	
Total	379.548	10		

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

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F hitung > F tabel ($128.414 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan semua data yang sudah diolah oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka data-data tersebut dipresentasikan dibawah ini:

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 bahwa diperoleh data yang bersumber dari jawaban kuesioner responden pada Produktivitas Kerja PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan adalah Baik. Hasil dari semua jawaban responden terhadap 16 pernyataan pada indikator variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata sebesar 3,57 berada direntang skala interval 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menilai Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan baik.

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

dapat dibuktikan dari persamaan regresi sederhana $Y = 5,364 + 0,321 X_1$, nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,814. Nilai koefisien tersebut berada direntang 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinan (*R-Square*) diperoleh 0,663 bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 66% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai t hitung $> t$ tabel ($10,861 > 1,672$) dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.3.2 Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 bahwa diperoleh data yang bersumber dari jawaban kuesioner responden pada Produktivitas Kerja PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan adalah Baik. Hasil dari semua jawaban responden terhadap 5 pernyataan pada indikator variabel Motivasi memiliki rata-rata sebesar 3,72 berada direntang skala interval 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menilai Motivasi yang diberikan oleh PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan baik.

Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan dari persamaan regresi sederhana $Y = 4,537 + 1,028 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,901. Nilai koefisien tersebut berada direntang 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinan (*R-Square*) diperoleh 0,811 bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 81% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai t hitung $> t$ tabel ($16,068 > 1,672$) dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Sugiarti¹, Dodi Prasada dan Jasmani Jurnal Ekonomi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Starbuck Cofee di Tangerang Selatan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 bahwa diperoleh data yang bersumber dari jawaban kuesioner responden pada Produktivitas Kerja PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan adalah Baik. Hasil dari semua jawaban responden terhadap 6 pernyataan pada indikator variabel Motivasi memiliki rata-rata sebesar 3,10 berada direntang skala interval 2,60 – 3,39 dengan interpretasi cukup baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menilai Produktivitas Kerja yang ada pada oleh PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan cukup baik.

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan dari persamaan regresi berganda $Y = 4,203 + 0,035 (X1) + 0,939 X2$, nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,902. Nilai koefisien tersebut berada direntang 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinan (*R-Square*) diperoleh 0,813 bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 81% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai F hitung > F tabel ($128.414 > 3.15$) dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda Wahyu Lestari (2019) Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 5,364 + 0,321 X1$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,814 artinya tingkat hubungan pada kedua variabel tersebut sangat kuat. Nilai koefisien determinan diperoleh 0,663 atau 66%. Pengujian hipotesis nilai t hitung > t tabel ($10,861 > 1,672$) dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ maka artinya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi $Y = 4,537 + 1,028 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,901 artinya tingkat hubungan pada kedua variabel tersebut sangat kuat. Nilai koefisien determinan diperoleh 0,811 atau 81%. Pengujian hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel ($16,068 > 1,672$) dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ maka artinya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 4,203 + 0,035 (X_1) + 0,939 X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,902 artinya Tingkat hubungan pada ketiga variabel tersebut sangat kuat. Nilai koefisien determinan diperoleh 0,813 atau 81%. Pengujian hipotesis nilai F hitung $>$ F tabel ($128.414 > 3.15$) dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ maka artinya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah berupaya dan melaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ditentukan, namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel independen (bebas), yaitu kualitas Lingkungan Kerja dan Motivasi dan tentunya masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan pengambilan sampel, peneliti hanya menggunakan sampel sebanyak 62 responden dan tentunya masih kurang dalam menjabarkan serta menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Proses untuk pengambilan data, peneliti menggunakan penyebaran kuesioner, Dimana masih memungkinkan terjadinya jawaban responden kurang objektif untuk menggambarkan keadaan dan situasi yang sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta kesimpulan yang sudah didapatkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data dari penyebaran kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja di PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan diperoleh skor paling terendah indikator kebisingan yaitu sebesar 2,94 pada pernyataan "Kebisingan tidak mengganggu dalam bekerja", peneliti menyarankan sebaiknya pihak PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan lebih memperhatikan

bagaimana cara untuk meminimalisir kebisingan di tempat kerja agar proses melakukan pekerjaan menjadi lebih nyaman.

2. Berdasarkan hasil analisis data dari penyebaran kuesioner pada variabel Motivasi di PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan diperoleh skor paling terendah indikator Kebutuhan Fisiologis yaitu sebesar 3,48 pada pernyataan "Pemberian gaji dari perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan", peneliti menyarankan sebaiknya pihak PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan untuk memastikan bahwa perhitungan gaji yang akan diterima oleh para pegawai PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan merupakan nominal yang normal dan tidak merugikan karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data dari penyebaran kuesioner pada variabel Produktivitas Kerja di PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan diperoleh skor paling terendah indikator Kemampuan yaitu sebesar 3,84 pada pernyataan "Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan.", peneliti menyarankan sebaiknya pihak PT. Catur Karda Depo Bangunan, Tangerang Selatan untuk memastikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan jobdesk yang dikerjakannya memiliki kualitas yang baik agar hasil pekerjaan pun menjadi lebih baik dan berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel bebas (independent) lain selain Lingkungan Kerja dan Motivasi, dikarenakan bahwa pada penelitian ini didapatkan 19% menunjukkan masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja. Peluang dari variabel lain masih dapat memungkinkan yang mempunyai pengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja antara lain Disiplin, Pelatihan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Irawan Setiyanto. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Vol.5, No.1, 105-110.
- Agusta, L., Sunyoto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. AGORA 1(3): 142-143
- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Andi Supangat. 2010. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi, Suhardjono, dan Supardi. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas Edisi*

- Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Budi W.Soetjipto, 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Winata. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto. 2022. *Kajian Produktivitas Pekerja Industri*. Jakarta: Pascal Books.
- Istijianto. 2014. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, M. Nur Chabib. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meithiana Indrasari, Ida Ayu Nuh Kartini. 2021. *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: [Zifatama Jawa](#).
- M. Manullang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan Tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Singgih Santoso. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sri Wahyuningsih. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.

Medan: Universitas Dharmawangsa

- Sri Wahyuningsih. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta Edisi: 60 ISSN: 1829-7463.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syamsuddinnor. 2014. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Yaya Ruyatningsih dan Liya Megawati. 2018. *Pengantar manajemen teori , fungsi dan kasus edisi 2*. Yogyakarta: Absolute Media.