

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BIMA

Magfiratus Sholeha<sup>1</sup>, Muhlis<sup>2</sup>, Kartini Aprianti<sup>3</sup>

[lin22.stiebima20@gmail.com](mailto:lin22.stiebima20@gmail.com)<sup>1</sup>, [emukhlis@gmail.com](mailto:emukhlis@gmail.com)<sup>2</sup>, [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yakni 35 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah penelitian. Metode pengambilan data tersebut adalah dokumentasi, pengamatan, penggunaan kuesioner, dan wawancara. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang bersumber dari tanggapan responden tentang motivasi, tanggapan responden tentang lingkungan kerja, tanggapan responden tentang produktivitas, dan gambaran umum Kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bima. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa secara persial motivasi dan lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Motivasi, lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee work productivity. Determination of the sample in this study used saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled. This is often done when the population is relatively small or the research makes generalizations with very small errors. So the number of samples in this research is all employees of the Bima Regency Public Works and Spatial Planning Office, namely 35 people. The data collection method in this research is intended to obtain data that is relevant and accurate to the research problem. The data collection methods are documentation, observation, use of questionnaires, and interviews. The type of data in this research uses primary data and secondary data sourced from respondents' responses about motivation, respondents' responses about the work environment, respondents' responses about productivity, and a general description of the public works office and spatial planning of Bima Regency. The results of the research conducted show that from the results of the regression analysis it appears that motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee productivity. Meanwhile, the results of measurement tests show that in particular motivation and work environment.*

**Keywords:** Motivation, work environment, work productivity.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada diukur dari kinerja pegawai. Sumber daya yang berkualitas, memiliki kompetensi yang tinggi dan

keterampilan yang dapat memajukan organisasi mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam organisasi, menyelesaikan pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat (Prasetyatama 2020).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja (Natania and Martha 2023). Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan jadi, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai. (Purnami 2016)

Motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Permasalahan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja adalah semakin kurang nyaman dan kondusifnya ruangan kerja karena peningkatan jumlah pegawai yang belum diikuti dengan perluasan bangunan badan sehingga terasa bising dan sempit serta kurang tegasnya sanksi atau hukuman yang diberikan badan kepada pegawai yang melakukan tindak indisipliner sehingga membuat motivasi kerja pegawai sulit untuk meningkat bahkan cenderung menurun sehingga menyebabkan penurunan achievement badan tersebut (Adi Kusuma 2022).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Secara umum Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima tidak melakukan pelayanan secara langsung ke masyarakat tetapi melakukan fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan di bidang pekerjaan umum (Yuliarti 2023).

Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut. Permasalahan tentang motivasi kerja adalah, masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan melemparkan pekerjaannya ke orang lain, memiliki keinginan untuk mendapatkan gaji yang tinggi tapi tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan permasalahan tentang lingkungan kerja yaitu, fasilitas kerja yang kurang sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai, kenyamanan tempat kerja yang kurang optimal sehingga pegawai merasa malas untuk melakukan

pekerjaannya. Dan permasalahan tentang produktivitas kerja yaitu, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitasnya, waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan target.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BIMA”.

## **METODOLOGI**

### **A. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih Sugiyono, (2012). Yaitu “pengaruh motivasi Kerja dan lingkungan kerja fisik pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bima”.

### **B. INSTRUMEN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

#### **1. Populasi**

Populasi dapat didefinisikan sebagai sebuah data yang telah terkumpul menjadi satu yang terdiri dari beberapa elemen yang mempunyai ciri-ciri tertentu Pada pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bima memiliki jumlah pegawai sebanyak 50 orang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 35 orang, Honorer 10 orang, tenaga sukarela 5 orang yang mana ini merupakan populasi dalam penelitian ini.

#### **2. Sampel**

Sampel dapat didefinisikan sebagai data dari sebuah populasi yang telah terkumpul kemudian dipilih sebagian dari elemen-elemen dalam populasi. Dalam penelitian ini memilih teknik purposive sampling, yakni menjadi sampel pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bima dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dalam penelitian.

### **D. LOKASI PENELITIAN**

Lokasi yang digunakan peneliti dalam memperoleh data-data yang diperlukan yaitu kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, Penatoi, Kecamatan. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. 84116,

### **E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Dalam proses mendapatkan data yang akan diteliti maka diperlukan pengumpulan data untuk sebuah penelitian. teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara survei, cara observasi dan cara dokumentasi. Pada penelitian ini menggunakan cara survei dalam mengumpulkan data dengan mengajukan pernyataan yang disebarkan kepada responden dalam bentuk kuesioner pada pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bima. Berdasarkan cara survei yang peneliti gunakan, ada dua bagian terdiri dari wawancara dan kuesioner. Maka pernyataan dalam bentuk lisan berarti wajib

mewawancara, Apabila diajukan secara tertulis berarti melalui kuesioner.

## **F. TEKNIK ANALISIS DATA**

Menurut Sugiyono, (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut sugiyono (2016) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Syarat minimal suatu kuesioner dinyatakan valid apabila  $r > 0,300$ . Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut sugiyono (2019) instrumen dinyatakan valid jika nilai rhitung  $>$  rtabel serta dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha (a)  $> 0,6$ .

### **2. Uji Asumsi klasik**

#### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Data dapat dikatakan normal apabila hasil uji menunjukkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 makadata penelitian tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya Ghozali, (2018).

#### **b) Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance  $> 0,01$  dan nilai VIF  $< 10$  Ghozali, (2013)

### **3. Uji heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang), melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas Ghozali, (2018).

### **4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Kriteria diberlakukan untuk menjadi patokan yaitu (1) Bila  $d < D_L$  berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila  $D_L \leq d \leq D_U$  berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila  $d_U \leq d \leq 4 - D_U$  berarti ada korelasi yang positif maupun negatif ; (4) Bila  $4 - d_U \leq d \leq -D_L$  berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila  $d > 4 - D_L$  berarti ada korelasi yang negatif Ghozali, (2018).

### **5. Regresi Linear Berganda**

Menurut sugiyono (2019) analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen di naikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = A + X_1 + X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

A = konstantan (intersept)

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

## 6. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

## 7. Uji koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variable Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja Pegawai

## 8. Uji T (statistik)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut : (a) Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $h_0$  diterima; (b) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $h_0$  ditolak (Sugiyono,2012).

## 9. Uji simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja secara bersama-sama.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. Uji Validitas

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Nilai R-hitung	Standar Validitas	Ket
Motivasi kerja (X1)	1	0,545	0,300	Valid
	2	0,490	0,300	Valid
	3	0,768	0,300	Valid
	4	0,473	0,300	Valid
	5	0,781	0,300	Valid
	6	0,471	0,300	Valid
	7	0,334	0,300	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,762	0,300	Valid
	2	0,657	0,300	Valid
	3	0,690	0,300	Valid
	4	0,797	0,300	Valid

(X2)	5	0,809	0,300	Valid
	6	0,729	0,300	Valid
	7	0,596	0,300	Valid
	8	0,770	0,300	Valid
Produktivitas kerja (Y)	1	0,599	0,300	Valid
	2	0,479	0,300	Valid
	3	0,508	0,300	Valid
	4	0,493	0,300	Valid
	5	0,381	0,300	Valid
	6	0,522	0,300	Valid
	7	0,543	0,300	Valid
	8	0,617	0,300	Valid
	9	0,434	0,300	Valid
	10	0,422	0,300	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2024

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.  
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

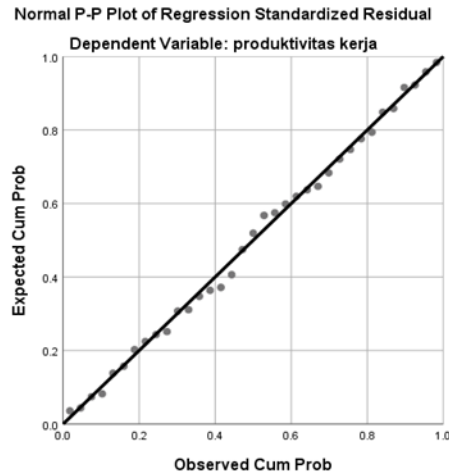
	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket
Motivasi Kerja	7	0,752	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	8	0,783	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	10	0,733	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1),Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 1.  
Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26, 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstand ardized Residual	
N		35	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.315749	
	41		
Most Differences	Extreme	Absolute	
		Positive	.082
		Negative	.069
Test Statistic		-.082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja berdasarkan masukan variabel nalisaan Motivasi Kerja,dan Lingkungan Kerja Fisik. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

**b. Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

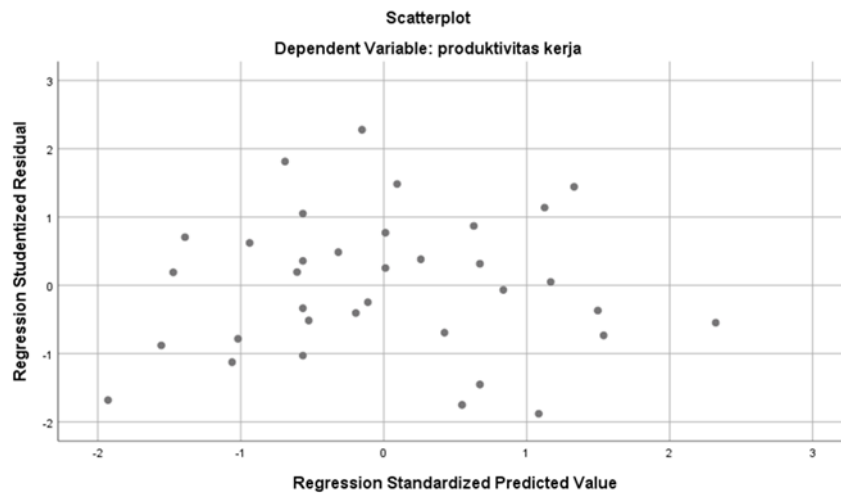
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi kerja	.982	1.018
	lingkungan kerja fisik	.982	1.018

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable (X1) adalah Motivasi Kerja 0,982 Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,982.  $(0,982) > 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja fisik (1,018) Variabel Lingkungan Kerja (1,018) Dan Nilai VIF dari ke 2 variabel tersebut  $< 10.00$ . maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

**4. Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 2.

Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y)

**5. Uji Autokorelasi**

Tabel 5.

Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.693	.587	.616	.693	153.860	2	35	.000	2.160

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024



Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.160. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $DU < DW < 4 - DU$ , maka  $1,600 < 2,160 < 2,400$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

## 6. Regresi Linier Berganda

Tabel 6.  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.184	.904		11.068	.000
motivasi kerja	.497	.067	.612	10.636	.000
lingkungan kerja fisik	.065	.292	.153	1.804	.139

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,184 + 0,497 X_1 + 0,065 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,184 dapat diartikan apabila variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap nol, maka Produktivitas kerja sebesar 9.184.
- Nilai koefisien beta pada Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,497 artinya setiap perubahan variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Prudoktivitas Kerja 0,497 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,065 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,065 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

## 7. Koefisein Korelasi dan Uji Determinasi

### a. Koefisien Korelasi

Tabel 7.  
Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.693	.587	.616	.693	153.860	2	35	.000	2.160

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,837. hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Etika Kerja, dan Pengalaman terhadap Prestasi Kerja. untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada table berikut :

Tabel 8.  
Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Jadi korelasi hubungan antara Produktivitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keputusan pembelian sebesar 0,837 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan analisa hubungan Sangat Kuat

#### b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,693 atau 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, motivasi dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 8. Hasil Uji T

Tabel 9.  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.184	.904		11.068	.000
motivasi kerja	.497	.067	.612	10.636	.000
lingkungan kerja fisik	.065	.292	.153	1.804	.139

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

**H1:** Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Hasil analisa uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,636 dengan nilai t-tabel sebesar 2,030 ( $10,060 > 2,030$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih Kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” diterima. (H1 Diterima). Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Prasetyo (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangunan Sarana (ABS) Gombang yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara persial motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangunan Sarana (ABS) Gombang.

**H2:** Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Hasil analisa uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,804 dengan nilai t-tabel sebesar 2,030 ( $1,804 < 2,030$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0.139 lebih Besar dari 0,05 ( $0,139 > 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang

menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” ditolak. (H2 Ditolak). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darul Fadli (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan jasa konstruksi di PT.Kadi International yang juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT.kadi Internasional.

## 9. Hasil Uji F

Tabel 10.  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.101	2	58.050	50.519	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.642	32	.770		
	Total	158.743	34			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, motivasi kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H3 Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 50,519 dengan nilai F-tabel sebesar 2,92 ( $50,519 > 2,92$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis Ketiga yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pegawai. pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima” diterima. (H3 Diterima). Artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Pada pegawai. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Prasetyo (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangunan Sarana (ABS) Gombang, yang juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT. Aneka Bangunan Sarana (ABS) Gombang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- Lingkungan kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima
- Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

## Saran

- a. Pimpinan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima perlu memperhatikan lagi Motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan Produktivitas Kerja yang tinggi, begitupun kerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat memiliki loyalitas terhadap organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, atau lebih mengembangkan lagi dengan menambah variabel lain seperti disiplin Kerja, Kinerja dan Kompensasi non finansial..

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kusuma, Arta. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
- Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E. 2018. "Motivasi Kerja Menurut Atau Pendapat Para Ahli." 53–54.
- Cantika Yeniar Pasudewi. 2019. "Motivasi Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah." *Journal of Social and Industrial Psychology* 2(1):10–18.
- Chanderson, Lewis, and Nyoman Suprastha. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(1):122. doi: 10.24912/jmk.v2i1.7452.
- Darul Fadli. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 5(2):27–34. doi: 10.36805/manajemen.v5i2.1028.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 21*. 7th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Natania, Olga, and Lidya Martha. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Economina* 2(8):2122–36. doi: 10.55681/economina.v2i8.723.
- Van Niekerk. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)." *Jurnal AGORA* 5(3):1–8.
- Prasetyatama, D. 2020. "Konsep Produktivitas." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Purnami, Amanah Ady. 2016. "Kinerja Merupakan Terjemahan Dari Performance Yang Berarti Hasil Kerja Seorang Pekerja, Sebuah Proses Manajemen Atau Suatu Organisasi Secara." Analisis Nilai Moral Dalam Cerita Pendek Pada Majalah Bobo Edisi Januari Sampai Desember 2015 2016.
- Riyadi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada Kinerja." *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo* 27(2):70–76.
- Sarip, Santi, and Mustangin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA." *Jurnal Manajemen Diversitas* 3(1):95–111.
- Serdamayanti. 2020. "Teori Motivasi Kerja Dalam Ruang Lingkup Pegawai Meningkatkan Kedisiplinan." 1–23.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Komninsi (Mixed Methos)*. BANDUNG: Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, CV. BANDUNG: Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Wahyudin. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang." *Bisma: Jurnal Manajemen* 9(1):47–53. doi: 10.23887/bjm.v9i1.51314.
- Wibowo, Naufal Fadli, and Anton Prasetyo. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 4(3):387–98. doi: 10.32639/jimmba.v4i3.119.

Yuliarti. 2023. "Target Indikator Kinerja Utama 2023 Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang."