

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

Ahmad Malik Fajar^{1*}, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.ahmadfajar@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 06-07-2024 | Disetujui: 07-07-2024 | Diterbitkan: 08-07-2024

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between workplace environment and motivation as it relates to productivity. This type of research is quantitative in character. The 100 employees of the Karawang Regency Communication and Information Service make up the population of this study. A multistage random sample strategy was employed in the sampling process, which employed a quantitative approach method. To gather information and data for this study, the author distributed questionnaires to gather data. The study's findings indicate that, at $0.002 < 0.050$, Work productivity is somewhat influenced by motivation, and the work environment also has an effect ($0.018 < 0.050$). Further evidence that the work environment and motivation affect productivity at the same time comes from an Fcount value of $26.062 > Ftable$ of 3.09 and a significant < 0.001 smaller than 0.050 . This demonstrates how well the Karawang Regency Communication and Information Service's work environment and motivation are both met.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas di tempat kerja dan bagaimana lingkungan tempat kerja mempengaruhinya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sebanyak 100 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang menjadi populasi dalam penelitian ini. Strategi sampel acak bertingkat digunakan dalam proses pengambilan sampel, yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan informasi dan data untuk penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, pada $0,002 < 0,050$, Produktivitas kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh motivasi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh ($0.018 < 0.050$). Bukti lebih lanjut bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama diperoleh dari nilai Fhitung sebesar $26,062 > Ftable$ sebesar $3,09$ dan signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,050$. Hal ini menunjukkan seberapa baik lingkungan kerja dan motivasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang yang sudah terpenuhi dengan baik.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ahmad Malik Fajar, & Sungkono. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 98-108. <https://doi.org/10.62710/zq602b66>

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan ataupun instansi tidak lepas dari organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan yang ingin dicapai. Menurut (Iffah & Yasni, 2022), dalam penelitiannya bahwa manusia makhluk berkelompok yang artinya tidak bisa hidup sendiri. Sama halnya dengan perusahaan ataupun instansi yang membutuhkan organisasi dalam mencapai keberhasilan, dalam organisasi pula membutuhkan individu – individu yang saling bekerja sama, pantang mengeluh saat bekerja supaya rencana yang sudah disusun terlaksana sesuai yang sudah direncanakan.

Faktor penting di dalam perusahaan adalah adanya organisasi yang mendukung di dalamnya. Menurut Darmadi (2022), dalam (Shabrina et al., 2023), Strategi organisasi mencakup keseluruhan ruang lingkup dan kedalaman organisasi, mendorong perubahan, pemahaman, dan berfungsi sebagai pusat pertumbuhan untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam hal ini, untuk mendukung berjalannya organisasi dengan baik juga di perlukan sumber daya manusia yang mendukung di dalamnya. Segala bentuk inovasi untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan percuma saja jika tenaga kerja yang dimiliki tidak menjalankan serta mengeksekusi rencananya dengan baik. Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas, merupakan aspek penentu dan penting bagi daya saing perusahaan dan daya saing nasional.. Dari adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut diharapkan para tokoh yang ada didalam organisasi perusahaan, instansi ataupun entrepreneur sedikit mendapat arahan dalam menjaga daya saing dan menjaga kestabilan produktivitasnya.

Untuk itu perusahaan/instansi sangat mengharapkan tenaga kerja yang kompetitif agar dapat mencapai target waktu produktivitasnya. Namun tidak jarang pihak perusahaan/instansi tidak memperhatikan keinginan pegawainya, sehingga berdampak kepada penurunan angka produktivitas dan target waktu produksi yang diharapkan. Menurut Hartoyo (2015), dalam (Parashakti & Noviyanti, 2021), faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah motivasi, karena tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong agar dapat lebih bergairah, antusias dan tidak bosan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam bekerja seringkali karyawan merasa bosan karena setiap harinya hanya melakukan itu - itu saja, tidak jarang pula karyawan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik kesulitan yang berkaitan dengan tugasnya ataupun karena fasilitas kerjanya. Oleh karena itu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan agar menikmati pekerjaannya agar berdampak baik bagi perusahaan. Selain itu, menciptakan tempat kerja yang memadai akan berdampak baik juga kepada pegawai dan juga produktivitas perusahaan. Saydam (2000: 2) mendefinisikan tempat kerja sebagai keseluruhan fasilitas dan sistem pendukung yang mengelilingi para pekerja dan berdampak pada pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sama persis yang dikemukakan oleh Lewa & Subono (2005:2) dalam (Parashakti & Noviyanti, 2021) Desain ruang kerja mempengaruhi hubungan antara pekerja dan lingkungannya. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, karena dapat meningkatkan atau menurunkan semangat kerja. Literatur menjelaskan motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja, namun validitas klaim ini masih dalam tanda tanya.

Hal tersebut melihat gap yang ditemukan peneliti dari penelitian terdahulu.

Tabel 1. Research Gap

No	(Author, Tahun)	Judul	Hasil
1.	(Utami Rahmawati et al., 2021)	Dampak Disiplin , Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.	Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja.
2.	(Nainggolan & Sudjiman, n.d.)	Dampak Disiplin dan Motivasi untuk Produktivitas produktivitas pekerja di The Plaza Residences	Motivasi tidak memiliki dampak parsial untuk produktivitas pekerja.
3.	(Kuswibowo, 2021)	Dampak Disiplin serta motivasi di Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pegawai.	Produktivitas kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.
4.	(Berlian & Rafida, 2022)	Dampak Lingkungan Kerja, Upah, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan	Produktivitas di tempat pekerja tidak secara signifikan atau bahkan sedikit dipengaruhi oleh motivasi kerja.
5.	(Pramana et al., 2022)	The effects of work motivation, work discipline, and environment on productivity in the Gunung Kidul Regency's office of population and civil registration.	Produktivitas kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan.
6.	(Oky Rahmansyah & Cahyadi, 2023)	Dampak Budaya Tempat Kerja, Dorongan terhadap Produktivitas Karyawan BLP Property.	Produktivitas di antara para karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.
7.	(Segoro & Kusuma Pratiwi, 2021)	Tingkat produktivitas kerja berpengaruh terhadap Karyawan CV. Teknikatama Cibitung	Lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat jelas bahwa temuan penelitian sebelumnya tidak konsisten dan bervariasi. Temuan ini mencakup serangkaian penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan, menyoroti inkonsistensi antara peneliti sebelumnya dan lokasi penelitian.

Maka dari itu peneliti ingin menarik suatu kebaruan pada penelitian yang mengacu pada produktivitas kerja pegawai, hal ini juga di dukung dengan pengamatan di lapangan, dari sekian lamanya bekerja terlihat bahwa sebagian pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang masih ada beberapa yang belum banyak berkomunikasi dengan bidang kerja lain. Selain itu, juga seringkali terlihat adanya rasa kurang bersemangat ketika bekerja. Hal ini tentu akan menghambat produktivitas kerja. Terhambatnya produktivitas kerja pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang tentu akan mempengaruhi banyak kegiatan, baik kegiatan dalam urusan pemerintahan ataupun masyarakat yang membutuhkan informasi dari Diskominfo Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menginvestigasi suatu populasi atau sampel tertentu, dengan melakukan analisis data secara statistik, yang datanya merupakan data

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

(Fajar, et al.)

kuesioner menurut penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018; 13) Dikatakan pendekatan kuantitatif karena, statistik digunakan dalam analisis data yang bersifat angka.

Adapun penelitian dilakukan selama tiga bulan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yang berada di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.1, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314.

Responden penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai termasuk atasan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Penelitian ini mencakup pegawai di berbagai latar belakang dan pengalaman. Dengan melibatkan beragam responden, penelitian ini akan dapat menggali pandangan yang komprehensif tentang persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja di sekitar pegawai, dan pula dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai itu sendiri. 100 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang akan menjadi objek penelitian di masa mendatang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil analisis SPSS dapat ditemukan `pada kolom koreksi item atau korelasi total dengan skor setiap pertanyaan sebagai berikut: Nilai dari setiap pertanyaan terdapat pada kolom Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	Total
x1	Pearson Correlation	1	-,040	,078	-,054	,229*	,092	,072	,357**
	Sig. (2-tailed)		,690	,442	,591	,022	,363	,475	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	-,040	1	,060	-,042	,313**	,504**	,123	,486**
	Sig. (2-tailed)	,690		,556	,680	,002	<,001	,224	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	,078	,060	1	-,255*	,225*	,160	-,074	,408**
	Sig. (2-tailed)	,442	,556		,011	,024	,111	,462	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x4	Pearson Correlation	-,054	-,042	-,255*	1	-,042	-,051	,024	,241*
	Sig. (2-tailed)	,591	,680	,011		,680	,613	,814	,016
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x5	Pearson Correlation	,229*	,313**	,225*	-,042	1	,504**	,123	,619**
	Sig. (2-tailed)	,022	,002	,024	,680		<,001	,224	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x6	Pearson Correlation	,092	,504**	,160	-,051	,504**	1	,121	,678**
	Sig. (2-tailed)	,363	<,001	,111	,613	<,001		,230	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x7	Pearson Correlation	,072	,123	-,074	,024	,123	,121	1	,485**
	Sig. (2-tailed)	,475	,224	,462	,814	,224	,230		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	,357**	,486**	,408**	,241*	,619**	,678**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,016	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	Total
x1	Pearson Correlation	1	,890**	,862**	,271**	,586**	,562**	,144	,840**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,006	<,001	<,001	,153	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	,890**	1	,767**	,234*	,517**	,498**	,297**	,822**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,019	<,001	<,001	,003	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	,862**	,767**	1	-,038	,324**	,656**	-,048	,620**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,708	,001	<,001	,634	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x4	Pearson Correlation	,271**	,234*	-,038	1	,715**	,143	,183	,643**
	Sig. (2-tailed)	,006	,019	,708		<,001	,156	,069	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x5	Pearson Correlation	,586**	,517**	,324**	,715**	1	,143	,303**	,834**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001		,156	,002	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x6	Pearson Correlation	,562**	,498**	,656**	,143	,143	1	-,048	,516**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,156	,156		,634	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
x7	Pearson Correlation	,144	,297**	-,048	,183	,303**	-,048	1	,434**
	Sig. (2-tailed)	,153	,003	,634	,069	,002	,634		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	,840**	,822**	,620**	,643**	,834**	,516**	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	Total
x1	Pearson Correlation	1	-,034	,177	,271**	,562**	,208*	,862**	,740**	,655**
	Sig. (2-tailed)		,739	,077	,006	<,001	,038	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	-,034	1	-,027	-,036	-,029	-,037	-,029	-,034	,154
	Sig. (2-tailed)	,739		,787	,724	,774	,774	,774	,739	,127
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	,177	-,027	1	,730**	,213*	,683**	,213*	,177	,737**
	Sig. (2-tailed)	,077	,787		<,001	,033	<,001	,033	,077	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x4	Pearson Correlation	,271**	-,036	,730**	1	,324**	,488**	,143	,271**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,006	,724	<,001		,001	<,001	,156	,006	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x5	Pearson Correlation	,562**	-,029	,213*	,324**	1	,252*	,313*	,862**	,625**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,774	,033	,001		,011	,002	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x6	Pearson Correlation	,208*	-,037	,683**	,488**	,252*	1	,252*	,208*	,733**
	Sig. (2-tailed)	,038	,715	<,001	<,001	,011		,011	,038	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x7	Pearson Correlation	,862**	-,029	,213*	,143	,313*	,252*	1	,562**	,576**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,774	,033	,156	,002	,011		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x8	Pearson Correlation	,740**	-,034	,177	,271**	,862**	,208*	,562**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,739	,077	,006	<,001	,038	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	,655**	,154	,737**	,725**	,625**	,733**	,576**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,127	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Semua elemen variabel dianggap sah menurut hasil uji validitas karena nilai angka koefisien korelasi R hitung adalah lebih besar dari 0,195 jika dibandingkan pada R tabel.

Uji Reliabilitas

Untuk memastikan apakah suatu variabel dapat dipercaya atau tidak, uji reliabilitas dilakukan. Untuk melakukan hal ini, nilai Cronbach's alpha dibandingkan dengan nilai standar yang dapat dipercaya yang lebih tinggi dari 0,600. Tabel 6 ini menampilkan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>r Hitung</i>	<i>R Kritis</i>	<i>Kriteria</i>
<i>Motivasi</i>	0,647	0,600	<i>Reliabel</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,763	0,600	<i>Reliabel</i>
<i>Produktivitas Kerja</i>	0,744	0,600	<i>Reliabel</i>

Uji Normalitas

Variabel pengganggu atau residual dalam model regresi dapat diperiksa kenormalannya dan dapat dipastikan distribusi normalnya dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	153,0453
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,066
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 7 Residual tidak terstandarisasi memiliki nilai 2-tailed asymptotic.sig. 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Penyebaran data kuesioner tentang pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) tidak mengalami hambatan, sesuai dengan hasil uji normalitas secara statistik.

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance dan VIF digunakan untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Tabel di bawah ini menampilkan temuan dari uji multikolinearitas yang dilakukan pada model regresi, Berikut hasilnya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,508	1,970
	x2	,508	1,970

a. Dependent Variable: y

Setiap variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10,00, sesuai dengan tabel di atas. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas karena variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,970. Sebaliknya, nilai tolerance harus lebih dari 0,100. Dalam hasil ini menunjukkan baik variabel lingkungan kerja (X2) maupun variabel motivasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,508. Karena tidak ada tanda-tanda multikolinearitas antara variabel dependen dan independen, maka model regresi linier berganda sesuai untuk penyelidikan ini.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu teknik uji heteroskedastisitas, uji Glejser digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Dengan regresi variabel-variabel independen menggunakan variabel absolut residual (Abs_Res) adalah cara uji Glejser dilakukan. Tabel 9 merupakan Hasil dari uji Glejser

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,581	2,827		5,157	<,001
	x1	-,129	,116	-,138	-1,112	,269
	x2	-,280	,091	-,382	-3,077	,058

a. Dependent Variable: Absolut_RES

Nilai signifikansi variabel X1 adalah 0,269, yang lebih dari 0,05, sesuai dengan tabel sebelumnya. maka sebab itu, mendapatkan kesimpulan yaitu variabel X1 tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Sebagai perbandingan, nilai signifikan variabel X2 adalah 0,058, yang artinya lebih tinggi dari 0,05. Maka sebab itu, dikatakan artinya variabel X2 tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien korelasi dan nilai konstanta X1, X2, dan Y ditentukan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, yang memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,578	3,824		3,290	,001
	x1	,496	,157	,362	3,154	,002
	x2	,297	,123	,277	2,414	,018

a. Dependent Variable: y

Hasil perhitungan pada Tabel 10 diketahui nilai Constant (a) sebesar 12,578, adapun untuk nilai koefisien untuk X1 dan X2 adalah masing-masing 0,496 dan 0,297. Oleh karena itu, regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 12,578 + 0,496 X1 + 0,297 X2$. Ini berarti bahwa nilai konstanta sebesar 12,578 mengindikasikan bahwa nilai konsisten dari variabel Y adalah 12,578. Koefisien dari regresi X1 ialah 0,496 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dari nilai Motivasi akan peningkatan sebesar 0,496 pada nilai Y. Sementara itu, koefisien X2 sebesar 0,297 menunjukkan peningkatan 1% dari nilai Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,297 pada nilai Y. Karena koefisien regresi positif, variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu positif.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Arah dan tingkat hubungan - baik simetris, kausal, maupun timbal balik - antara dua variabel atau lebih ditentukan menggunakan analisis korelasi (R).

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,350	,336	,98797

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada Variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y) sesuai hasil spss memiliki koefisien korelasi (R) sebesar 0,591, sesuai dengan tabel di atas. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang sedang dan hubungan yang baik antara lingkungan kerja dan motivasi dengan produktivitas. Selanjutnya, nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,336. Hal tersebut menunjukkan faktor-faktor independen dalam model ini, motivasi dan lingkungan kerja, menjelaskan 33,6% dari variabilitas produktivitas kerja. Adapun faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini menunjukkan 66,4% sisanya dari variabilitas produktivitas kerja.

Uji t

Untuk memastikan apakah dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik, maka digunakan uji t parsial. Temuan dari perhitungan uji t sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,290	,001
	x1	3,154	,002
	x2	2,414	,018

a. Dependent Variable: y

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara variabel Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Motivasi (X1). Berdasarkan hasil temuan, nilai signifikansi ditentukan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,002 < 0,050$). Hal tersebut menunjukkan produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang dipengaruhi secara positif dan motivasi yang signifikan.

Hasil lain menunjukan signifikan antara variabel Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2). Temuan penelitian dan pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,018 < 0,050$). Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua faktor independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji F.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,879	2	25,439	26,062	<,001 ^b
	Residual	94,681	97	,976		
	Total	145,560	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 13 menunjukan pada tingkat signifikansi kurang dari 0,001 ($<0,001$), nilai F-hitung sebesar 26,062 lebih besar dari nilai F-tabel yang hanya 3,09. Hal tersebut menunjukkan tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengindikasikan produktivitas kerja pegawai cukup dipengaruhi oleh motivasi. Demikian pula, temuan menunjukkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang cukup dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Dampak gabungan dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai perlu diperhatikan

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alimuddin, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BULOG KANTOR CABANG MAKASSAR. *Movere Journal*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Arumsari, R. R., Fahrudin Salim, & Lies Putriana. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap Produktivitas Kerja dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 82–101. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.225>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Iffah, F., & Yasni, Y. F. (2022). Manusia Sebagai Makhluk Sosial. *Lathaif: Literasi Tafsir, Hadis Dan Filologi*, 1(1), 38. <https://doi.org/10.31958/lathaif.v1i1.5926>
- Kuswibowo, C. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA

- SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PABRIK SEPATU DI SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PLAZA RESIDENCES*.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=mH8jEAAAQBAJ>
- Okny Rahmansyah, G., & Cahyadi, N. (2023). The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Productivity at Bp Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022a). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022b). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. 4, 383. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- T, A. R., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ovp7EAAAQBAJ>
- Utami Rahmawati, H., Motivasi, P., & Kerja Fisik, L. (2021). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 4, Issue 2).
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif*:

Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

(Fajar, et al.)