

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CLEANING SERVICE SOS
AREA ALFA TOWER TANGGERANG**

Larita Purba¹, Joan Yuliana Hutapea²

Fakultas Ekonomi,

Program Studi Akuntansi

Universitas Advent Indonesia, Bandung

Email: 1931014@unai.edu, joan.hutapea@unai.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional dengan menggunakan teknik sampling non-probabilitas yaitu sampel purposif sebanyak 52 responden. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan cleaning service SOS Area Alfa Tower Tangerang. Teknik analisis data diawali dengan uji kualitas data, dan kemudian menganalisis data menggunakan SPSS versi 25.0, Hasil penelitian menunjukkan Uji validasi menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dengan nilai $r > 0,30$, uji Realibilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar $0,956 > 0,60$ menunjukkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik sumbu mengikuti garis diagonal yang artinya data terdistribusi normal, Analisa Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh sebesar 29,1% terhadap variabel dependen. Hasil Uji t parsial menunjukkan motivasi kerja = $0,009 < 0,05$ dan Lingkungan Kerja = $0,002 < 0,05$ menunjukkan kedua variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja masing-masing berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, uji F simultan menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee productivity and the influence of the work environment on employee productivity. The research method used is a quantitative method with a correlational design using a non-probability sampling technique, namely a purposive sample of 52 respondents. The data collection technique used a questionnaire which was distributed to the cleaning service employees of SOS Area Alfa Tower Tangerang. The data analysis technique begins with a data quality test, and then analyzes the data using SPSS version 25.0, the results show that the validation test shows that all items are declared valid with an r value > 0.30 , the reliability test shows Cronbach's alpha value of $0.956 > 0.60$ indicating that all variables are said to be reliable, the results of the normality test show that the axis points follow the diagonal line which means the data is normally distributed. The coefficient of determination analysis (R^2) shows that the independent variable has an effect of 29.1% on the dependent variable. The results of the partial t-test showed work motivation = $0.009 < 0.05$ and Work Environment = $0.002 < 0.05$, indicating that both motivational variables and work environment variables each had an effect on employee productivity. Simultaneous F-test showed results of $0.000 < 0.05$, indicating that simultaneously the two variables affect employee productivity.

Keywords: *Employee Productivity, Motivation, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang penting dalam suatu organisasi, elemen ini punya peran utama bagi pekerjaan yang dilakukan karena berfungsi sebagai perencana, penggerak maupun pelaku dalam kegiatan operasional organisasi, maka dari itu setiap organisasi perlu meningkatkan dan juga mengelola Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. karena organisasi menuntut Sumber Daya Manusia yang produktif dan memiliki keahlian, keterampilan, dan juga pengetahuan dalam mendukung kegiatan operasional yang ada di organisasi, Manajemen mempunyai fungsi penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia agar produktif dengan cara melihat kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas maupun tanggung jawab yang dimana hal ini akan membentuk kerja sama di dalam organisasi. Pengambilan keputusan terbaik dihasilkan dari Sumber Daya Manusia yang menunjukkan adanya produktivitas seseorang dan juga kemampuannya dalam menganalisis suatu masalah di ruang lingkup kerja dan jabatannya.

ALFALAND GROUP merupakan salah satu perusahaan pengembang properti yang berpusat di Tangerang, dalam pengembangan bisnis nya, perusahaan perlu memperhatikan setiap konsumen dalam memenuhi kebutuhan mereka, hal ini tak lepas dari kinerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, maka dibutuhkan adanya pengembangan dan pengelolaan dari segi sumber daya manusia sebagai peran penting dalam menjalankan kegiatan usaha yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.

Motivasi kerja dapat menjadi suatu pendorong bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, hal ini dapat berasal dari luar dan juga dari dalam diri seseorang sehingga mereka dapat dengan semangat melakukan hal yang baik, Hasibuan & Malayu. (2003) menjelaskan mengenai motivasi kerja merupakan suatu pemberi daya penggerak pada seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan tertentu. jadi motivasi dapat mengeluarkan potensi seseorang sehingga dapat bekerja secara produktif.

Lingkungan Kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang ada di suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja bagi sumber daya manusia yang bekerja pada dalam lingkungan tersebut, Lingkungan kerja yang baik dapat membantu kondisi fisik karyawan sehingga tidak mudah lelah dan lesu dalam bekerja, menurut Van Holle et al. (2012). mengungkapkan suatu hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kinerja karyawan.

Penulis memilih penelitian terhadap Karyawan Cleaning Service SOS Area Alfa Tower Tangerang adalah karena masalah yang dialami oleh salah satu karyawan yang bekerja disana, produktivitas kinerja karyawan yang kurang maksimal menarik peneliti untuk melihat apakah kejadian tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi dan lingkungan kerja sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan oleh sebab itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cleaning Service SOS Area Alfa Tower Tangerang”**.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang yang berfungsi sebagai penggerak dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sampai mampu mencapai tujuan yang ditentukan, Menurut Robbins (2002) “motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual“. Lalu Hasibuan & Malayu. (2003) “mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan“, “Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan“ Martoyo. (2000), Menurut Sunyoto dalam Dwiyantri. (2015) “motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi“, dan bagi Salju & Lukman. (2019) “Motivasi Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja“. Menurut Mulyadi.(2007) menemukan bahwa motivasi memiliki 5 indikator antara lain sebagai berikut:

- a) **Semangat kerja.** keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- b) **Loyalitas kerja.** Tindakan yang menunjukkan sikap dukungan yang konsisten kepada organisasi atau instansi, dimana dia bekerja atau kesadaran pegawai itu sendiri dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi serta tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.
- c) **Kebutuhan sosial dan rasa aman.** kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati.
- d) **Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan**
 - a. oleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - b. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
 - d. **kebutuhan fisik.** kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang di perlukan oleh manusia pada saat itu ataupun saat yang akan datang yang harus dipenuhi agar kelangsungan hidupnya lebih layak.

Sedangkan indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, et al (2014) sebagai berikut :

- a. **Tanggung Jawab.** Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. **Prestasi Kerja.** Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. **Peluang Untuk Maju.** Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. **Pengakuan Atas Kinerja.** Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. **Pekerjaan yang menantang.** Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator motivasi dapat memberikan suatu tolak ukur yang dapat menghasilkan didalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh dari Assagaf & Dotulong (2015) menyatakan kalau motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. sedangkan penelitian Salju & Lukman. (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas individu,

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan dari suatu organisasi yang dimana suatu individu mendapatkan imbalan dari melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. menurut Anoraga et al. (1993) mengatakan kalau “Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para individu melakukan aktivitas kerja setiap harinya, semua hal yang berpengaruh bagi individu tersebut terhadap tugas yang dijalankan merupakan lingkungan kerja“.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan“ Nitisemito dalam Lestari. (2016). Sedarmayanti. (2009) “lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung“, dan menurut Dwiyanti. (2015) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya“. Menurut Budianto. (2007), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki 5 indikator antara lain sebagai berikut:

- a. **Penerangan.** Sinar matahari dengan tingkat penerangan yang cukup dalam ruang kerja karyawan, dapat membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. **Suhu udara.** merupakan ukuran temperature dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. **Suara bising.** Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya dari para karyawan.

- d. **Ruang gerak yang di perlukan.** Merupakan posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain, bisa termasuk juga alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- e. **Kemampuan bekerja.** Kemampuan dalam bekerja merupakan kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2002) Berikut adalah indikator- indikator lingkungan kerja:

- a. **Cahaya.** perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.
- b. **Suhu.** kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.
- c. **Suara.** Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi.
- d. **Polusi.** Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun.
- e. **Musik.** Musik yang memiliki nada lembut mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga mampu membangkitkan dan menaikkan kinerja karyawan tersebut.
- f. **Warna dan dekorasi.** Menata warna pada tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena warna mempengaruhi pengaruh besar pada perasaan.
- g. **Bau-bauan di tempat kerja.** Adanya bau-bauan yang berlebihan disekitar tempat bekerja dapat dianggap sebagai pencemaran dan mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
- h. **Peralatan.** Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai diharapkan karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiharjo et al. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas

“Produktivitas merupakan hasil dari kinerja yang kita dapatkan atau hasilkan dari yang kita kerjakan“. menurut Sinungan & Murchdarsyah. (2009) , “Produktivitas digunakan sebagai perbandingan antara waktu pengerjaan dan yang dihasilkan“. Secara umum, menurut Widyanti & Ratnasari. (2021) “produktivitas juga dapat diartikan sebagai hasil keseluruhan dari kinerja individu yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut baik atau sebaliknya“. “Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Jadi produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, dan produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber - sumber dalam memproduksi barang atau jasa“ Sinungan. (2008). menurut Mathis dan Jackson dalam Rampisela & Lumintang. (2020) mendefinisikan “produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan“. Menurut Ardana dalam Ervie Junianti. (2020) menyatakan kalau “Produktivitas Kerja adalah perbandingan dari efektifitas yang menghasilkan output dengan efisiensi penggunaan sumber yang disebut input“. Menurut Sutrisno. (2009), menemukan bahwa produktivitas karyawan memiliki 5 indikator antara lain sebagai berikut:

- a. **Kemampuan.** Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. **Semangat kerja.** Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari yang sebelumnya.
- c. **Pengembangan diri.** Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- d. **Mutu.** Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- e. **Efisiensi.** Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Berikut adalah indikator - indikator produktivitas kerja karyawan:

- a) **Kemampuan.** Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- b) **Meningkatkan hasil yang dicapai.** Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
- c) **Semangat kerja.** Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja.
- d) **Pengembangan diri.** Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki.
- e) **Mutu.** Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya.
- f) **Efisiensi.** Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

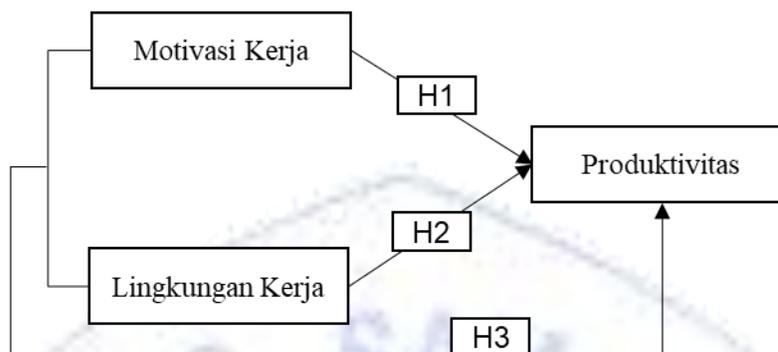
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sudarwan Danim (2004), "Motivasi dimaksud sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya". "Lingkungan kerja adalah suatu keadaan organisasi di mana seseorang berada untuk memperoleh imbalan menggerakkan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan." Edy Sutrisno, (2009).

Penelitian terhadap Produktivitas Karyawan telah banyak dilakukan seperti oleh (Salju & Lukman, 2019), (Rampisela & Lumintang, 2020), (Fadlianur et al., 2021), (Dewi & Sudibya, 2018), (Fadillah et al., 2014) dan (Tsaniya et al., 2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H₃ : Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain bersifat korelasional. ini bisa diartikan sebagai penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. desain ini cenderung fokus pada aktivitas pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis berkenaan dengan evaluasi penjelasan hubungan-hubungan potensial yang diobservasi. "Hubungan-hubungan yang diidentifikasi dalam aktivitas ini ada dua yaitu kausal dan korelasi" (Sugiyono, 2017). Adapun variabel independen dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas karyawan.

Populasi dan Sampel

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* yang disebar pada 52 karyawan Cleaning Service SOS Area Alfa Tower yang hanya berlokasi di Tangerang. "Penggunaan kuesioner merupakan hal pokok yang digunakan untuk pengumpulan data yang ada di lapangan" (Singarimbun et al., 2000). Oleh karena karyawan yang diambil hanya yang dibagian cleaning service dan hanya berlokasi di tanggerang, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling non probabilitas dengan menggunakan purposif *sampling*.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Cleaning Service SOS yang ada di Area Alfa Tower Tangerang, yang berlokasi di tanggerang sebanyak 52 orang.

Operasional variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini;

Tabel 2. Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
X1. Motivasi Kerja Sumber : Mulyadi (2007)	Kebutuhan fisik	1,2,3	3
	Kebutuhan sosial dan rasa aman	4,5	2
	Semangat kerja	6,7,8	3
	Loyalitas kerja	9,10	2
	Penerangan	1,2	2
X2. Lingkungan Kerja Sumber : Budianto (2007)	Suhu Udara	3,4	2
	Suara Bising	5,6	2
	Ruang gerak yang diperlukan	7,8	2
	Kemampuan kerja	9,10	2
	Kemampuan	1,2	2
Y. Produktivitas Karyawan Sumber : Sutrisno (2009)	Meningkatkan semangat kerja	3,4,5	3
	Pengembangan diri	6,7	2
	Mutu dan Efisiensi	8,9,10	3
	Total Item		30

Metode Analisis Data

Penelitian ini melakukan beberapa proses dalam menganalisis data. Pertama, dilakukan uji kualitas data yaitu uji validasi dan uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi dasar karena akan meneliti hubungan dan pengaruh korelasional. Uji asumsi dasar yang digunakan adalah uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Setelah semua memenuhi syarat, maka akan dilakukan analisis data yaitu analisis koefisien korelasi untuk menguji hubungan motivasi terhadap produktivitas dan lingkungan kerja terhadap provitabilitas. Korelasi berganda saat menguji hubungan simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas, analisis koefisien determinasi, uji signifikansi, analisis regresi sederhana saat menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas, dan analisis regresi berganda saat melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Semua data diolah menggunakan SPSS versi 25.

3. HASIL

Berdasar hasil dari peneliti dengan memakai Aplikasi SPSS versi 25. Data yang dipakai pada penelitian ini yaitu data primer yaitu dengan membagikan angket/koesioner ke karyawan Cleaning Service SOS Area Alfa Tower Tangerang sebanyak 52 orang dan didapat hasil untuk perhitungan melalui Statistik Deskriptif, Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik (uji normalitas data dan homogenitas data), Uji t, Uji F, Model persamaan regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

Uji Validasi

Variabel	Pernyataan	r table	Sig.	Status
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,913	0,000	VALID
	X1.2	0,929	0,000	VALID
	X1.3	0,819	0,000	VALID
	X1.4	0,969	0,000	VALID
	X1.5	0,869	0,000	VALID
	X1.6	0,933	0,000	VALID
	X1.7	0,888	0,000	VALID
	X1.8	0,946	0,000	VALID
	X1.9	0,844	0,000	VALID
	X1.10	0,941	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,720	0,000	VALID
	X2.2	0,727	0,000	VALID
	X2.3	0,846	0,000	VALID
	X2.4	0,925	0,000	VALID
	X2.5	0,747	0,000	VALID
	X2.6	0,915	0,000	VALID
	X2.7	0,818	0,000	VALID
	X2.8	0,743	0,000	VALID
	X2.9	0,83	0,000	VALID
	X2.10	0,874	0,000	VALID
Produktivitas (Y)	Y.1	0,852	0,000	VALID
	Y.2	0,989	0,000	VALID
	Y.3	0,864	0,000	VALID
	Y.4	0,929	0,000	VALID
	Y.5	0,867	0,000	VALID
	Y.6	0,94	0,000	VALID
	Y.7	0,871	0,000	VALID
	Y.8	0,948	0,000	VALID
	Y.9	0,883	0,000	VALID
	Y.10	0,940	0,000	VALID

Dari tabel di atas pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan dianggap valid jika $r > 0,30$ maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r < 0,30$ maka instrument tersebut dikatakan tidak valid atau $P < 0,05$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid dan apabila $P > 0,05$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. didapati bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Reliability Statistics

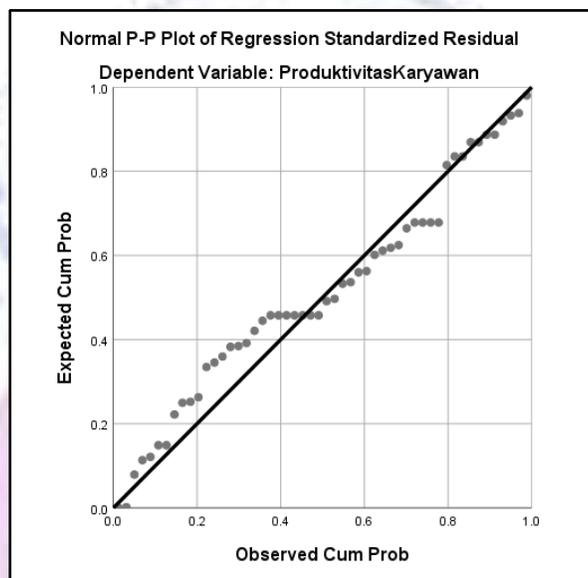
Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) seperti tabel diatas bahwa cronbach's alpha sebesar $0,956 > 0,60$. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Y semuanya bisa dipercaya atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normal Probability Plot



Berdasar gambar yang ada di-atas, dapat kita lihat bahwa penyebaran ke titik-titik menyebar pada sekitar sumbu dari diagonalnya, tampak bahwa penyebaran tidak terlalu jauh melewati garis diagonal dan ini menunjukkan kalau grafik mempunyai pola distribusi yang normal, jadi bisa disimpulkan bahwa model dari regresi memenuhi normalitas.

Uji Homogenitas

Tabel 5. Test Of Homogeneity

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	Based on Mean	2,585	7	40	0,072
	Based on Median	0,614	7	40	0,741
Lingkungan Kerja	Based on Mean	1,276	6	44	0,288
	Based on Median	0,515	6	44	0,794

Uji homogen dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel motivasi sebesar $0,072 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,288 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Statistik deskriptif

Tabel 6. Uji analisis deskriptif

No.	Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
1	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisik	4,25	5	3
2	Motivasi Kerja	2. Kebutuhan sosial dan rasa aman	4,17	5	3
3	Motivasi Kerja	3. Semangat kerja	4,21	5	3
4	Motivasi Kerja	4. Loyalitas kerja	4,16	5	3
5	Lingkungan Kerja	1. Penerangan	4,41	5	3
6	Lingkungan Kerja	2. Suhu Udara	4,18	5	3
7	Lingkungan Kerja	3. Suara Bising	4,20	5	3
8	Lingkungan Kerja	4. Ruang gerak yang diperlukan	4,32	5	3
9	Lingkungan Kerja	5. Kemampuan kerja	4,26	5	3
10	Produktivitas Karyawan	1. Kemampuan	4,27	5	3
11	Produktivitas Karyawan	2. Meningkatkan semangat kerja	4,28	5	3
12	Produktivitas Karyawan	3. Pengembangan diri	4,15	5	3
13	Produktivitas Karyawan	4. Mutu dan Efisiensi	4,21	5	3

Analisis Regresi

Uji T

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,006	6,583		1,672	0,101
Motivasi Kerja	0,305	0,112	0,329	2,720	0,009
Lingkungan Kerja	0,432	0,134	0,391	3,228	0,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Tabel diatas menghasilkan uji regresi linear berganda antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang mendapatkan hasil

$$Y = 11,006 + 0,305X1 + 0,432X2$$

Menurut nilai constan sebesar 11,006 nilai ini menyatakan jika X1 Motivasi Kerja, dan X2 Lingkungan Kerja bernilai nol dapat menghasilkan nilai Y Produktivitas Karyawan senilai 11,006. Hasil koefisien beta pada variabel X1 Motivasi Kerja adalah 0,305 dengan hasil ini menunjukkan bahwa X1 Motivasi Kerja bernilai positif, maka dapat meningkatkan sebesar 0,305 dalam variabel Y Produktivitas Karyawan. Hasil dari koefisien beta untuk variabel X2

Lingkungan Kerja adalah 0,432 dengan hasil ini menunjukkan bahwa X2 Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif, maka dapat meningkatkan Y Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 0,432.

Uji F

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	488,764	2	244,382	11,445	,000 ^b
Residual	1046,313	49	21,353		
Total	1535,077	51			

Sumber : *Data Diolah*

Pada tabel data diatas, dapat kita simpulkan bahwa nilai dari F yang ditemukan sebanyak 11.445, dan nilai dari F tabel dengan, $\alpha=5\%$ dan $df=(k-1)=(3-1)=2$ dan $df_2=(n-k)=(52-1)=51$, didapat F tabel yaitu 3,18. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,445 > 3,18$), lalu dapat dilihat dari nilai probabilitas dari data yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ menjelaskan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

Uji Linearitas

Tabel 9. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	413,54	11	37,595	1,341	0,239
		Linearity	266,21	1	266,211	9,495	0,004
		Deviation from Linearity	147,33	10	14,733	0,525	0,862
Produktivitas Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	402,13	7	57,447	2,231	0,050
		Linearity	330,80	1	330,796	12,847	0,001
		Deviation from Linearity	71,34	6	11,889	0,462	0,833
	Within Groups	1132,95	84	25,749			
Total			1535,08	51			

Berdasar hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. Deviation from linearity pada variabel motivasi sebesar $0,862 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,833 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 10. Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0,224	,464**
	Sig. (2-tailed)		0,111	0,001
	N	52	52	52
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,224	1	,416**
	Sig. (2-tailed)	0,111		0,002
	N	52	52	52
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	,464**	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	
	N	52	52	52

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (Y), data dikatakan terjadi korelasi apabila nilai signifikansi < 0,05, dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel motivasi sebesar 0,001 < 0,05 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,002 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dinyatakan mempunyai korelasi yang baik.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 11. Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	,564 ^a	0,318	0,291	4,621	0,318	11,445	2	49	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Uji korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antar dua atau lebih variabel bebas, data dikatakan terjadi korelasi apabila nilai signifikansi F Change < 0,05, dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dinyatakan mempunyai korelasi yang baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,564 ^a	0,318	0,291	4,621

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasar dari hasil output pada tabel di-atas maka diperoleh nilai dari R square sebesar 0,318 (31,8%). Hasil ini mengartikan kalau variabel independen pada penelitian kali ini berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 31,8%. Sedangkan sisanya 68,2% (1 – 0,318) karena faktor lain dalam penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis deskriptif terkait variabel motivasi kerja didapati indikator kebutuhan fisik memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.25 dan didapati indikator loyalitas kerja memiliki nilai mean terendah yaitu sebesar 4.16 yang mana hal ini dapat diartikan bahwa masih kurangnya loyalitas karyawan bisa dikarenakan banyak hal seperti upah tidak sesuai dengan yang dikerjakan ataupun lingkungan kerja yang buruk. terkait variabel lingkungan kerja didapati indikator penerangan memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.41 dan didapati indikator suhu udara memiliki nilai mean terendah yaitu sebesar 4.18 yang mana hal ini dapat diartikan bahwa masih kurangnya kontrol terhadap kualitas udara yang ada di perusahaan. Terkait variabel produktivitas karyawan didapati indikator meningkatkan semangat kerja memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.28 dan didapati juga indikator pengembangan diri memiliki nilai mean terendah yaitu sebesar 4.15 yang berarti para karyawan kurang diberikan pelatihan khusus mengenai bidang kerja pada perusahaan tersebut
2. Dari hasil uji t didapati bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang dikuatkan dengan hasil sebesar 0,009 serta memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,720 > t_{tabel} 1,676. untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dikuatkan dengan hasil sebesar 0,002 serta memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,228 > t_{tabel} 1,676.
3. Dari hasil analisis regresi linier berganda, variabel produktivitas karyawan memiliki nilai 0,000. variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat juga secara positif dan suasana lingkungan kerja akan lebih nyaman.
4. Dari hasil uji koefisien determinasi dan korelasi didapati hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana dapat dilihat dari nilai $r = 0.318$. Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai R-Square sejumlah 0,318 yang artinya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 31,8% sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang terkait pada penelitian ini dapat dilihat dari uji analisis deskriptif. Indikator dengan rata-rata terendah dalam variabel Motivasi Kerja yaitu Loyalitas kerja sebesar 4,16. Dari hal ini peneliti memberikan saran kepada perusahaan SOS Cleaning Service Area Alfa Tower untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan selain dengan memenuhi hak karyawan, bisa juga dengan cara memberi reward dan bonus kepada karyawan. Indikator dengan rata-rata terendah

dalam variabel Lingkungan Kerja yaitu Suhu Udara sebesar 4,18. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan SOS Cleaning Service Area Alfa Tower adalah dengan melakukan kontrol kualitas udara melalui pengukuran suhu secara berkala. Kebutuhan suhu pada satu ruangan bisa saja berbeda dengan ruangan lainnya. Maka pengendalian yang direkomendasikan dalam Permenkes Nomor 48 tahun 2016 adalah dengan pengaturan suhu per zona atau per ruangan seperti penggunaan tipe AC split. Hal ini bertujuan agar setiap ruangan dapat mengatur suhu udara sendiri sesuai dengan kebutuhan di tiap-tiap ruangan. Serta indikator dengan rata-rata terendah dalam variabel Produktivitas Karyawan yaitu Pengembangan diri sebesar 4,15. peneliti memberikan saran kepada perusahaan SOS Cleaning Service Area Alfa Tower untuk mengadakan suatu even yang bertujuan untuk pengembangan diri seperti adanya pelatihan. Contohnya seperti pelatihan cleaning service yang bertujuan untuk menambah wawasan karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti membersihkan debu, menyapu menggunakan lobby duster, pengepelan, pemolesan lantai kering dll. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan faktor-faktor lain dalam mencari pengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Budianto. (2007). *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada KPP Salatiga*.
- Budiharjo, P. H., Lengkong, V. P. ., & Lucky O.H Datulong. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Dwiyanti, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang)*. 1(1). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/234>
- Fadlianur, M., Widyanti, R., & Risnawati. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan PT Adaro Indonesia. *Repositoriy UNISKA*.
- Hasibuan, M., & Malayu, H. (2003). *Organisasi dan Motivasi*.
- Kencana, M. R. B. (2022). *Produktivitas dan Daya Saing Pekerja RI Tertinggal, Vokasi jadi Solusi*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4994487/produktivitas-dan-daya-saing-pekerja-ri-tertinggal-vokasi-jadi-solusi>
- Lestari, N. I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Wonojati Wijoyo. *FE – Program Studi Manajemen*.
- Mulyadi. (2007). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Salju, & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri, & Effendi, S. (2000). Metode Penelitian. In *Survey LP3ES*.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

- Sinungan, & Murchdarsyah. (2009). Produktivitas apa dan bagaimana? *Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RAD. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Van Holle, V., Deforche, B., Van Cauwenberg, J., Goubert, L., Maes, L., Van de Weghe, N., & De Bourdeaudhuij, I. (2012). Relationship Between the Physical Environment and Different Domains of Physical Activity in European adults: A Systematic Review. *BMC Public Health*, 12(1), 807. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-807>
- Widyanti, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional. 10(April), 255–268.

