



## **Analisa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Geulis Iklima Tiara Ananda Nugraha<sup>1</sup>, Ary Ferdian<sup>2</sup>**

Telkom University

### **Informasi Artikel**

*Histori Artikel:*

*Submit* 12 Juni 2022

*Accepted* 16 Juni 2022

*Published* 20 Juni 2022

**Email Author:**

[Geulisiklima@telkomuniversity.ac.id](mailto:Geulisiklima@telkomuniversity.ac.id)

[Aryferdian@telkomuniversity.ac.id](mailto:Aryferdian@telkomuniversity.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Government institutions must be able to increase the productivity of their employees because in government and private institutions productivity is needed to achieve the goals that have been determined from the start, and employees play an important role to achieve these goals. Based on the Achievement of Productivity Programs and Activities, the productivity of the employees of the Bandung Regency RPRA Secretariat has decreased, this productivity in some previous literature is influenced by work motivation and work environment. The purpose of this study was to determine work motivation and work environment at the Bandung Regency RPRA Secretariat and to determine the effect of work motivation and work environment on work productivity at the Bandung Regency RPRA Secretariat either simultaneously or partially. This study uses quantitative methods with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The sampling technique is a saturated sample with 67 respondents. This research was assisted by the IBM SPSS 24 program. The result of this research is that work motivation has a partial effect on work productivity, while the work environment variable does not partially affect work productivity. Meanwhile, work motivation and work environment partially affect work productivity.*

**Keyword**– *Work Motivation, Work Environment, Work Productivity*

### **ABSTRAK**

Institusi pemerintah harus dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya karena di dalam institusi pemerintah maupun swasta produktivitas sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awal, dan karyawan memegang peran penting untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan Capaian Produktivitas Program dan Kegiatan, produktivitas karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung mengalami penurunan, produktivitas ini dalam beberapa literatur terdahulu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD

Kabupaten Bandung dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan 67 orang responden. Penelitian ini dibantu oleh program IBM SPSS 24. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Sementara ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

**Kata Kunci** – Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu bertumbuh, berkembang, dan bertahan secara jangka panjang, termasuk dengan institusi pemerintah. Saat ini institusi pemerintah harus memberikan pelayanan publik yang baik dan bermutu karena tuntutan akan pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat meningkat, pelayanan tersebut diharapkan dapat memberi bantuan dan mempermudah masyarakat untuk mencapai suatu tujuan (Razad, 2016). Institusi membutuhkan karyawan yang produktif karena kinerja dari karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan kemajuan institusi dibandingkan dengan karyawan yang lain (Bashori, 2012). Institusi pemerintah harus dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya karena di dalam institusi pemerintah maupun swasta produktivitas sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awal, dan karyawan memegang peran penting untuk mencapai tujuan tersebut. Produktivitas dalam institusi pemerintah dapat diartikan kemampuan institusi dalam mempergunakan input (tenaga kerja, biaya, dan bahan) untuk menawarkan jasa atau melayani dengan kualitas sesuai dengan harapan masyarakat (Wahyuni, 2019). Berikut ini data yang menunjukkan bahwa produktivitas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung mengalami penurunan :

**Tabel 1. Capaian Produktivitas Program dan Kegiatan**

Tahun	Program Kegiatan	Target	Realisasi
2019	Kunjungan Kerja Pimpinan dan Anggota DPRD	50	41
	Koordinasi Kerjasama Permasalahan Peraturan Perundang-undangan	5	3
	Kajian Peraturan Perundang-undangan Daerah terhadap Peraturan Perundang-undangan yang baru	5	2
2020	Rapat-rapat paripurna	25	16
	Peningkatan Kapasitas Pimpinan dan Anggota DPRD	10	9
	Kunjungan Kerja Pimpinan dan Anggota DPRD	39	36

*Sumber: Diolah penulis, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2019 terdapat 3 program kegiatan yang

realisasinya tidak sesuai dengan target, program tersebut antara lain kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD, koordinasi kerjasama permasalahan peraturan perundang-undangan, dan kajian peraturan perundang undangan daerah terhadap perundang-undangan yang baru. Pada tahun 2020 program yang tidak mencapai target yaitu rapat-rapat paripurna, peningkatan kapasitas pimpinan dan anggota DPRD, dan kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Thao & Hwang, 2015). Motivasi kerja yaitu merupakan suatu kunci keberhasilan organisasi yang dapat membantu organisasi agar bisa bertahan, motivasi kerja juga membantu karyawan agar dapat memperluas keterampilan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Omollo, 2015). Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan di tempat kerja yang diharapkan dapat membuat para karyawan merasa nyaman, tenang, tentram untuk melakukan pekerjaannya (Farida & Hartono, 2016).

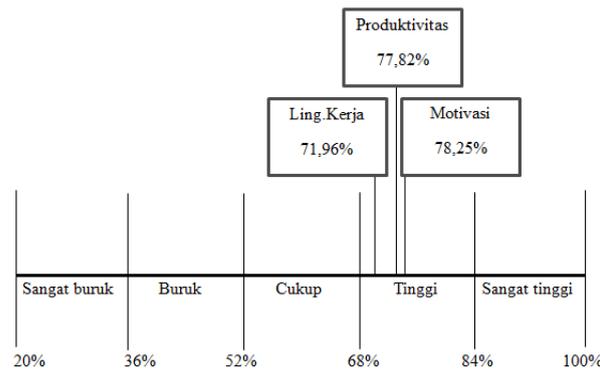
## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif yaitu merupakan suatu cara mendapatkan pemahaman dengan menggunakan data berupa angka dan dijadikan sebagai instrumen yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap suatu hal yang ingin diketahui (Pandjaitan & Ahmad, 2017). Berdasarkan tujuannya penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian terhadap permasalahan berupa fakta yang terjadi pada suatu populasi (Pandjaitan & Ahmad, 2017). Berdasarkan tipe penyelidikan, penelitian ini menggunakan jenis kausal yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu kemungkinan terjadinya hubungan sebab akibat antar variabel (Abdullah, 2015). Penelitian ini menggunakan metode cross section merupakan pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan data dalam satu periode kemudian data yang diperoleh tersebut dilakukan pengolahan dan dianalisis sehingga menciptakan suatu hasil yang dapat disimpulkan (Silalahi, 2017). Menurut Haryono (2012) populasi merupakan jumlah dari seluruh objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti dan sampel yaitu separuh dari populasi yang ditentukan menggunakan beberapa cara dan memiliki karakteristik tertentu sehingga dianggap dapat mewakili populasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung yang berjumlah 67 orang, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Pengolahan data dibantu menggunakan program IBM SPSS 24.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Peneliti memperoleh tanggapan 67 responden dengan rata-rata persentase terhadap variabel motivasi kerja (X1) sebesar 78,25%, terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 71,96%, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 77,82%. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tergolong kedalam kategori tinggi. Dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



**Gambar 1. Garis Kontinum**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

## 2. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.91649015
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.046
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka data berdistribusi normal, pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

## 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.452	4.263		2.217	.030		
	Motivasi kerja	.474	.091	.575	5.227	.000	.836	1.195
	Lingkungan Kerja	.041	.105	.043	.392	.696	.836	1.195

a. Dependent Variable: produktivitas

**Gambar 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

Berdasarkan Gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,195. Nilai tolerance motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,836. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena  $VIF\ 1,195 < 10,00$  dan  $tolerance\ 0,836 > 0,10$ .

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.563	2.511		2.613	.011
	Motivasi Kerja	.007	.053	.018	.130	.897
	Lingkungan Kerja	-.073	.062	-.159	-1.179	.243

a. Dependent Variable: ABS

**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

Berdasarkan gambar diatas , dapat diketahui bahwa nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,897 dan nilai signifikan nilai lingkungan kerja sebesar 0,243. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka penelitian terindikasi heteroskedastisitas. Penelitian ini memiliki nilai sig 0,897 dan 0,243 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.452	4.263		2.217	.030
	Motivasi kerja	.474	.091	.575	5.227	.000
	Lingkungan Kerja	.041	.105	.043	.392	.696

a. Dependent Variable: produktivitas

**Gambar 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

Berdasarkan Gambar 5, dapat diketahui bahwa nilai konstanta berjumlah 9,452 dengan nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,474 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,041. Maka dari itu dapat diketahui jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, dan dapat diketahui jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 0,041 satuan dengan asumsi variabel independen tidak berubah.

#### 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.452	4.263		2.217	.030
	Motivasi kerja	.474	.091	.575	5.227	.000
	Lingkungan Kerja	.041	.105	.043	.392	.696

a. Dependent Variable: produktivitas

**Gambar 6. Hasil Uji T**

*Sumber: Olahan peneliti, 2022*

Berdasarkan t tabel dengan tingkat kepercayaan 0,050 dengan rumus  $df = n - k$ , dimana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Maka  $df = 67 - 2$  yaitu 65 yang memiliki nilai t tabel sebesar 1,99714. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 5,227 lebih besar

dari 1,99714. Nilai sign motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Ha1 diterima dan H01 ditolak, maka dapat diartikan ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,392 lebih kecil dari 1,99714. Selain itu nilai sign lingkungan kerja sebesar 0,696 lebih besar dari 0,05. Artinya Ha2 ditolak dan H02 diterima, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

## 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.966	2	433.983	17.410	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1595.344	64	24.927		
	Total	2463.310	66			

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

### Gambar 7. Hasil Uji F

Sumber: Olahan peneliti, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat jika nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian untuk F tabel menggunakan rumus  $F(k;n-k)$  yang dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel maka  $F(2;65)$  yaitu 3,14. F hitung 17,410 lebih besar dari F tabel 3,14, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung.

## 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.352	.332	4.99272

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi  
b. Dependent Variable: produktivitas

### Gambar 8. Koefisien Determinasi

Sumber: Olahan peneliti, 2022

Berdasarkan Gambar 4.14, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,594 yang dikuadratkan (R<sup>2</sup>) menjadi 0,3528 atau sebesar 35,28%, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 35,28% terhadap variabel produktivitas (Y). Sisanya sebesar 64,72% dipengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, bahwa motivasi kerja pada karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung tergolong tinggi dengan persentase sebesar 78,25% berdasarkan item kuisioner terbesar mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja, dengan persentase 85,97%. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, bahwa lingkungan

kerja pada karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung tergolong baik dengan persentase 71,96% berdasarkan item kuesioner terbesar mengenai musik ditempat kerja dapat mendukung pikiran untuk bekerja, dengan persentase sebesar 79,40%. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja, bahwa produktivitas kerja pada karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung tergolong tinggi dengan persentase 77,82% berdasarkan item kuesioner terbesar mengenai karyawan memandang waktu sebagai sumber-daya yang digunakan dalam melaksanakan tugas., dengan persentase sebesar 83,29%. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktivitas kerja di di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Namun untuk variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di di Sekretariat DPRD Kabupaten non Bandung. Sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 35,28% sementara sisanya sebesar 64,72% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **BIBLIOGRAFI**

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Bashori, K. (2012). Manajemen Talenta Untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 6, No. 2, 62-64.
- Farida, U. & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpro Press.
- Haryono, H. S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis & Manajemen*. Jakarta : PT Ipu.
- Omollo, P. A. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Pandjaitan, D. R. H., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandar Lampung: Aura Publishing.
- Razad, N. (2016). Pentingnya Penjaminan Kualitas Pelayanan Publik. <http://kotaku.pu.go.id:8081/wartaarsipdetil.asp?mid=8434&catid=2&>. Diakses 23 Maret 2021
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung : Refika Aditama
- Thao, L.T.T., & Hwang, C.J. (2015). *Factors Affecting Employee Productivity– Evidence From Petro Vietnam Engineering Consultancy J.S.C*. 3-5.
- Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi atau Organisasi. 6-7