



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Mentari Komunika di Kota Tangerang Selatan

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Work Productivity at PT Sinar Mentari Komunika in South Tangerang City

Meiarnita Lase¹, Nopi Oktavianti²

Universitas Pamulang

Email: meiarnita@gmail.com¹, dosen02481@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2026

Revised : 07-08-2026

Accepted : 09-08-2026

Published : 11-08-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee work productivity at PT Sinar Mentari Komunika in South Tangerang City. The method used is quantitative method. This data collection technique is done by taking objects from samples called sampling or respondents, the sampling method using the saturated sample technique. The research sample was 81 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. From the results of this study it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity with a t_{count} value $> t_{table}$ or $(7.884 > 1.665)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_1$ is rejected and H_1 is accepted. Work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity with a t_{count} value $> t_{table}$ or $(5.657 > 1.665)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_2$ is rejected and H_2 is accepted. Work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee work productivity with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(40.488 > 3.114)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_3$ is rejected and H_3 is accepted. Work environment and work motivation on employee work productivity have a regression effect of $Y = 11.318 + 0.432 X_1 + 0.259 X_2$. The R-square value (determination coefficient) is 0.509, so it can be concluded that the work environment variables (X_1) and work motivation (X_2) together have a contribution to the influence of the employee work productivity variable (Y) of 50.9%, while the remaining 49.1% is influenced by other factors or variables not studied

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Mentari Komunika Di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel penelitian adalah 81 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,884 > 1.665)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_1$ ditolak dan H_1 diterima. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan



dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,657 > 1.665)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_2$ ditolak dan H_2 diterima. Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,488 > 3,114)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_3$ ditolak dan H_3 diterima. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 11,318 + 0.432 X_1 + 0.259 X_2$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,509, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi akan beroperasi dengan optimal apabila SDM di dalamnya mampu bekerja dengan efektif dan produktif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pembinaan karier, menjadi langkah strategis untuk memastikan organisasi tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang mendukung kemajuan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Dengan segala potensi yang ada, SDM menjadi aset paling berharga bagi organisasi, berfungsi sebagai penggerak yang mengoordinasikan, menggerakkan, dan mengarahkan organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Santoni (2018:5380) “Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.” Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah melalui upaya peningkatan motivasi kerja yang tepat. Hal ini meliputi pemenuhan kebutuhan eksternal, seperti kebutuhan dasar (pangan, sandang, dan papan), serta kebutuhan ekonomi dan pengakuan atas prestasi. Kepastian dalam menerima upah atau gaji secara berkala memberikan jaminan keamanan ekonomi bagi karyawan dan keluarganya. Selain itu, pengembangan karier juga penting sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga lebih terdorong untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

Ketika sebuah organisasi mampu bekerja dengan efektif dan produktif, maka kinerja organisasi tersebut akan menjadi optimal. Namun, mencapai kondisi ini bukanlah hal yang mudah, karena banyak tantangan yang dihadapi, terutama dalam menyusun strategi terkait SDM, yang merupakan elemen kunci untuk kelancaran operasional dan struktur organisasi. Tantangan ini dapat berupa kebutuhan untuk menyesuaikan strategi dengan visi dan misi perusahaan, mengelola perubahan budaya organisasi, hingga memastikan distribusi tanggung jawab dan wewenang yang jelas di setiap level. Pengelolaan SDM yang efektif harus mampu menjembatani kebutuhan organisasi dengan aspirasi individu, sehingga tercipta sinergi yang mendukung stabilitas operasional sekaligus kemampuan beradaptasi dalam menghadapi perubahan pasar.



PT Sinar Mentari Komunika adalah perusahaan yang menyediakan berbagai aksesoris handphone seperti voucher perdana, pulsa paket, pulsa, dan berbagai aksesoris handphone lainnya. PT Sinar Mentari Komunika berkomitmen untuk terus bekerja keras dalam menyediakan produk berkualitas tinggi dengan harga yang wajar, serta berusaha memenuhi kebutuhan karyawan dengan memperhatikan kapasitas dan keterampilan individu mereka. Salah satu upaya utama kami adalah memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi, baik secara material maupun non-material, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. PT Sinar Mentari Komunika yang berlokasi Jalan Dr Setiabudi No. 17, RT.1/RW.2, Pamulang Tim, Pamulang Timur, Pamulang, KOTA TANGERANG SELATAN, PAMULANG, BANTEN, ID, 15417. Dalam perkembangannya PT Sinar Mentari Komunika mengalami permasalahan dengan produktivitas kinerja.

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian manajemen PT Sinar Mentari Komunika adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja sehari-hari terbukti mampu meningkatkan semangat dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi kerja baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sementara lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai dan hubungan antar-karyawan yang baik, mampu meningkatkan produktivitas serta rasa kepuasan dalam bekerja. Melalui pendekatan ini, kami percaya bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan akan semakin kuat, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berdaya saing tinggi. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan yang holistik yang mencakup motivasi, pengembangan keterampilan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas pencapaian, serta kesempatan untuk berkolaborasi dalam tim yang solid. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga mempengaruhi daya saing dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti keterampilan karyawan, alat dan teknologi yang digunakan, serta sistem yang mendukung efisiensi kerja. Dengan terus mengoptimalkan faktor-faktor ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan lebih efektif dan menghasilkan output yang lebih besar, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Berikut adalah tabel kriteria penilaian sebagai berikut:



Tabel 1.1
Tabel Kriteria Penilaian

No	Rentang Skor	Kategori
1	< 50 – 60	Buruk
2	61 – 70	Cukup
3	71 – 80	Baik
4	81 – 90	Sangat Baik

Sumber: PT Sinar Mentari Komunika 2025

Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan pada tabel sebelumnya, berikut disajikan data penilaian produktivitas kerja karyawan PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan selama tiga tahun terakhir. Penilaian ini mencakup tiga indikator utama yang dibandingkan dengan target skor maksimal, kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori sesuai rentang penilaian

Tabel 1.2
Data Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan
pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan

No	Indikator	Penilaian Per Tahun			Skor Target
		2021	2022	2023	
1.	Efisiensi	80%	78%	84%	100%
2.	Efektivitas	79%	77%	79%	100%
3.	Kualitas Kerja	82%	83%	84%	100%
Total Rata-Rata		80,3%	79,3%	82,3%	100%
Keterangan		Baik	Baik	Baik	Cukup Baik

Sumber: PT Sinar Mentari Komunika 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat melalui indikator efisiensi mengalami fluktuasi Dimana tahun 2021 sebesar 80%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 84%, sedangkan efektivitas mengalami fluktuasi dimana tahun 2021 sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 77%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 79%, selanjutnya pada indikator kualitas kerja dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Tabel 1.3
Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Hubungan kerja antar karyawan di dapur terjalin dengan baik melalui kerja sama, saling membantu, dan komunikasi yang lancar saat melaksanakan tugas Hubungan Kerja	40%	60%
2.	Tingkat kebisingan di dapur yang berasal dari peralatan maupun aktivitas memasak tidak mengganggu konsentrasi, komunikasi, maupun kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan Tingkat Kebisingan	50%	50%
3.	Peraturan kerja di dapur jelas, mudah dipahami, serta dijalankan dengan baik oleh karyawan sehingga mendukung kedisiplinan dan kelancaran kerja Peraturan Kerja	30%	70%
4.	Penerangan di dapur cukup terang dan merata, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja, menjaga keamanan, dan mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan Penerangan	35%	65%
5.	Sirkulasi udara di dapur berjalan baik, sehingga ruangan terasa sejuk, tidak pengap, dan mendukung kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Sirkulasi Udara	45%	55%

Sumber: PT Sinar Mentari Komunika 2025



Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.3, lingkungan kerja di dapur masih menghadapi beberapa kendala. Pada aspek hubungan kerja, hanya 40% responden merasa hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, sedangkan mayoritas (60%) masih mengalami hambatan. Tingkat kebisingan menunjukkan hasil seimbang, di mana 50% responden tidak terganggu namun 50% lainnya merasa kebisingan mengganggu konsentrasi. Pada peraturan kerja, hanya 30% responden menilai aturan jelas dan mudah dijalankan, sementara 70% menilai sebaliknya. Dari sisi penerangan, hanya 35% responden yang merasa pencahayaan memadai, sedangkan 65% menilai masih kurang. Sementara itu, sirkulasi udara dinilai baik oleh 45% responden, namun 55% lainnya menilai belum memadai.

Tabel 1.4
Data Motivasi pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan

No	Jenis Motivasi	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Gaji/ Sallary	Sesuai	Sesuai	Sesuai
2.	BPJS Ketenagakerjaan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
3.	BPJS Kesehatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
4.	Bonus	Sesuai	Sesuai	Sesuai

Sumber: PT Sinar Mentari Komunika 2025

Berdasarkan tabel 1.4 data motivasi diperoleh langsung dari PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan berdasarkan data tidak tersedianya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan menyebabkan karyawan tidak memiliki perlindungan dalam hal jaminan hari tua, kecelakaan kerja, serta kesehatan. Hal ini dapat meningkatkan risiko finansial bagi karyawan, terutama jika terjadi kecelakaan kerja atau masalah kesehatan yang memerlukan biaya tinggi. Selain itu, ketidakberagaman insentif dan tunjangan di luar gaji dan bonus dapat mengurangi motivasi karyawan dalam jangka panjang. Produktivitas karyawan berpotensi menurun, yang dapat mendorong mereka mencari pekerjaan di tempat lain dengan manfaat lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan tingkat turnover dan berdampak negatif pada produktivitas serta stabilitas perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:241) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (output) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wexley (dalam Tinneke 2017:115) produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah cara yang di lakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang telah di tergetkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain". Menurut Afandi (2018:65), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengannya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.



Motivasi

Motivasi asalnya dari istilah kata motif (motive), yang bermakna dorongan. Maka dari itu motivasi berarti keadaan yang merupakan penyebab seseorang secara sadar melakukan suatu aktivitas tertentu. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2019:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2015:13) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

Berdasarkan uraian diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel (X) dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. pada hasil uji validitas di atas bahwa setiap 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini
2. hasil uji validitas di atas bahwa 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini
3. hasil uji validitas di atas bahwa 10 butir pernyataan pada variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Yang mana tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.



Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di ketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,826. Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X1) masuk dalam kategori reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di ketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X1) masuk dalam kategori reliabel. dalam kategori reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di ketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949. Dengan demikian variabel Produktivitas Kerja Karyawan Y) masuk dalam kategori reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95740236
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.059
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025



Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikasinya dengan Kolomogorov – Smirnov Test adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.791	1.264
Motivasi Kerja	.791	1.264

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance $0,791 > 1$ dengan nilai VIF $1,264 < 10,00$ dan variabel motivasi kerja mempunyai nilai tolerance $0,791 > 1$ dengan nilai VIF $1,264 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.509	.497	4.008	1.420

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS 24, 2025

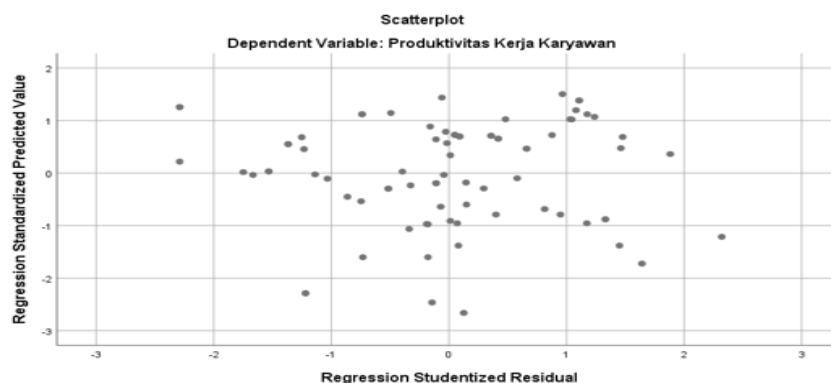
Tabel 4.15 menunjukan bahwa nilai Dw yaitu 1,420 yang berada pada interval 1,100-1,550 Maka dapat disimpulkan tanpa kesimpulan dalam data tersebut

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.3 menunjukkan, titik – titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas.



pada model regresi yang dibuat.



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Uji Glejser

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.318	2.956			3.828	.000
Lingkungan Kerja	.432	.073	.529		5.928	.000
Motivasi Kerja	.259	.078	.295		3.313	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.17 didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,318 + 0.432 X1 + 0.259 X2$$

Dari persamaan di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,318 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 11,318 satuan
2. Nilai 0.432 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.432 satuan
3. Nilai 0.259 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.259 satuan.



Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.497	4.008

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,714 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.497	4.008

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,509, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.967	2.563		6.620	.000
Lingkungan Fisik	.542	.069	.664	7.884	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,884 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh



positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Mnetari Komunikan di Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.216	3.158		6.084	.000
Motivasi Kerja	.471	.083	.537	5.657	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(5,657 > 1.665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Mnetari Komunikan di Kota Tangerang Selatan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,488 > 3,114)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Mnetari Komunikan di Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.27
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300.698	2	650.349	40.488	.000 ^b
	Residual	1252.883	78	16.063		
	Total	2553.580	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,967 + 0,542 X_1$. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,664 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,440, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 44 %, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,886 > 1.665)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig. $(0,000 < 0,05)$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan



bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,216 + 0,471 X_2$. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,537 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sangat sedang. Yang artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,688, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 68,8%, sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,657 > 1.665$) hal ini diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,318 + 0.432 X_1 + 0.259 X_2 + \alpha$. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,714 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,509, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,488 > 3,114$), hal ini diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Mentari Komunika Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). Manajemen SDM Strategik. Banten : Bintang Visitama Publisher.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”.(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- 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.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.



- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno (2017:7),
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). Ebook. In *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (p. 148). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.
- Fayol, Henry. 2017. *Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen* Jakarta: PT. Elex Media.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, 2018
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khotim Fadhlil & Mukhibatul Khusnia. 2021. *Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja)*.
- Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, dan Edi Sugiono. (2019). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: LPU-UNAS.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi– BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CETAKAN KELIMA. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (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.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Siswanto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Kinerja indonesia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Jaya Media, 2017.
- Widowati, W. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3),