

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

Ika Tulnisah¹, Jaenab²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: ikatulnisahstiebima19@gmail.com, jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and physical work environment on the work productivity of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency so that it can serve as input for the leadership of the Bima Regency Public Works and Spatial Planning Office. This research is quantitative research. This type of research is associative with the population used in this research, namely all employees at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency with a total of 204 employees based on work fields in the Public Works and Space Management Office of Bima Regency. The sample used in this study was ASN employees, totaling 89 employees. The sampling technique in this study used purposive sampling based on criteria. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used in this study uses multiple linear regression analysis using SPSS version 24. The results of this study are: 1) work motivation has no significant effect on employee work productivity in the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency. 2) the physical work environment has a significant effect on employee work productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency. 3) there is a significant simultaneous influence between work motivation and physical work environment on employee work productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of Bima Regency.

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

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima sehingga sebagai masukan pemikiran kepada pimpinan dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis Penelitian ini asosiatif dengan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima dengan total 204 orang pegawai berdasarkan bidang kerja pada dinas pekerjaan umum dan pengaturan ruang kabupaten bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN yang berjumlah 89 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria, Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini yaitu: 1) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. 2) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. 3) terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki standar kualifikasi ketenagakerjaan, sehingga dalam pemilihan pegawai, pemimpin memperhatikan dengan baik dasar-dasar dalam pemilihannya. Sumber daya yang baik dengan memperhatikan kualitas, kreativitas dan penuh inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peran pemimpin diperlukan sebagai pelopor yang mendukung kerja pegawai agar produktivitas pegawai terlaksana. Melalui pembagian tugas dan tanggungjawab yang membentuk kerja sama dalam organisasi, sehingga fungsi manajemen berperan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif dengan melihat kemampuan dasar yang dimiliki manusia.

Produktivitas kerja merupakan suatu kompetensi yang dipunyai oleh setiap pegawai dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia di organisasi yang dinanungi dan dapat memberikan hasil output yang efektif dan efisien (Siagian dalam Nugroho, 2021). Beberapa faktor yang mendukung produktivitas kerja terkhusus pada keadaan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan dengan penuh semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang juga didukung oleh lingkungan kerja fisik yang menjadi wadah dalam menunjang lancarnya pekerjaannya.

Dalam beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan, mengarahkan daya dan kompetensi karyawan agar mau bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan (Fahlevi dalam Parashakti & Noviyanti, 2021). Jadi hal tersebut adalah salah satu faktor yang timbul, baik dalam diri setiap pegawai maupun lingkungan pekerjaan yang positif sehingga memberi energi dalam diri seseorang yang membentuk motivasi atau dorongan dalam menciptakan atau melakukan pekerjaan yang memiliki hasil yang baik dan memberi hasil nyata untuk target organisasi atau instansi. Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, yang mana pengaruhnya terletak pada lingkungan pekerjaannya sehari-hari, semakin baik dan bagus kondisi lingkungan kerja fisik maka pegawai akan merasa nyaman dan aman terhadap hal-hal disekitarnya karena sudah diberikan tempat kerja yang berkualitas dan pekerjaannya juga berpengaruh pada kecepatan kerja karena pergerakannya didukung oleh lingkungan pekerjaan yang bagus. Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik dan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja (Sinto *et al.*, 2022).

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima berusaha meningkatkan kualitas pegawai dengan memberi tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan dan mengemban tanggungjawab yang lebih besar sebagai tantangan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan sebagai bentuk kerja yang dilakukan dalam melayani masyarakat untuk mendapat hasil yang memuaskan.

Berdasarkan observasi pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima terdapat beberapa masalah yang ditemukan, yaitu pada motivasi kerja misalnya jarang diberikan

apresiasi bagi pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi target pembangunan serta ada beberapa pegawai yang mengeluhkan hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak lancar atau miskomunikasi misal pembangunan yang tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja lebih giat dan masih menunda pekerjaan. Pada lingkungan kerja fisik penataan ruang kantor masih sempit akibatnya pergerakan pegawai lambat dalam bekerja dan fasilitas kantor yang kurang menunjang aktivitas kerja misalnya kurangnya komputer untuk mempercepat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa ruangan yang sudah tua masih belum direnovasi. Sehingga menyebabkan kurang tekunnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sehingga peneliti tertarik mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini terbelang asosiatif yaitu yang memiliki bentuk hubungan sebab akibat dan jenis variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen produktivitas kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima dengan total 204 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN berjumlah 89 orang, 30 orang honorer dan 85 orang tenaga sukarela dengan pembagian berdasarkan bidang kerja pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima sebagai berikut:

Bidang pupr	ASN	honorer	Tenaga sukarela
Sekretariat	20 Orang	8 Orang	17 Orang
Tata Ruang	15 Orang	2 Orang	8 Orang
Pengairan	18 Orang	7 Orang	9 Orang
Bina Marga	20 Orang	6 Orang	34 Orang
Cipta Karya dan Jasa konstruksi	16 Orang	7 Orang	17 Orang

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN yang berjumlah 89 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *puposive sampling* dengan kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki dan Perempuan
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert. Teknik pengumpulan data 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner, 4) Studi Pustaka. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Table 1 Uji Validitas

r. hitung Variabel X1		r. hitung Variabel X2		r. hitung Variabel Y		r tabel	Ket.
(X1.1)	0,587	(X2.1)	0,500	(Y.1)	0,538	0,300	Valid
(X1.2)	0,541	(X2.2)	0,519	(Y.2)	0,529	0,300	Valid
(X1.3)	0,566	(X2.3)	0,522	(Y.3)	0,524	0,300	Valid
(X1.4)	0,519	(X2.4)	0,501	(Y.4)	0,591	0,300	Valid
(X1.5)	0,470	(X2.5)	0,543	(Y.5)	0,507	0,300	Valid
(X1.6)	0,520	(X2.6)	0,666	(Y.6)	0,520	0,300	Valid
(X1.7)	0,509	(X2.7)	0,509	(Y.7)	0,527	0,300	Valid
(X1.8)	0,486	(X2.8)	0,471	(Y.8)	0,465	0,300	Valid
(X1.9)	0,528	(X2.9)	0,483	(Y.9)	0,528	0,300	Valid
(X1.10)	0,501	(X2.10)	0,570	(Y.10)	0,538	0,300	Valid
(X1.11)	0,560	(X2.11)	0,533	(Y.11)	0,504	0,300	Valid
(X1.12)	0,488	(X2.12)	0,650	(Y.12)	0,528	0,300	Valid
(X1.13)	0,513	(X2.13)	0,486	(Y.13)	0,512	0,300	Valid
(X1.14)	0,626	(X2.14)	0,510	(Y.14)	0,622	0,300	Valid

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa rHitung untuk semua pertanyaan pada variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja menghasilkan nilai rHitung yang lebih besar dari rTabel yaitu 0,300. Sehingga dapat disimpulkan pada setiap butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

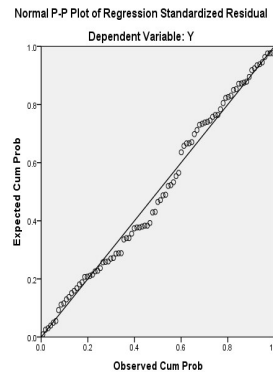
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standar	Ket
X1 Motivasi kerja	14	0,793	0,600	Reliabel
X2 Lingkungan Kerja Fisik	14	0,78	0,600	Reliabel
Y produktivitas	14	0,779	0,600	Reliabel

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel menunjukkan bahwa nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ yaitu 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja pegawai reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Dilihat dari gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik P-P Plot Regression Standardized Residual menggambarkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

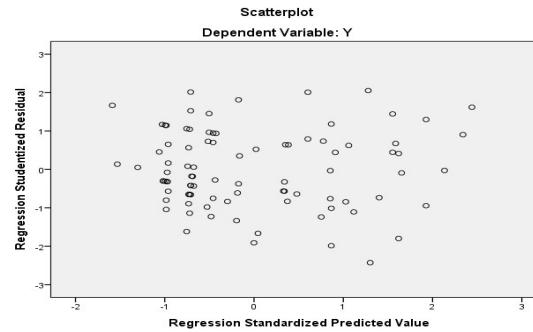
Table 3 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.376	9.074		3.678	.000		
	X1	-.017	.124	-.014	-.140	.889	.961	1.041
	X2	.406	.118	.355	3.447	.001	.961	1.041

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Dari hasil uji multikolinieritas untuk nilai tolerance sebesar $0.961 > 0.100$ dan nilai VIF sebesar $1.041 < 10.00$, yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Hasil dari uji Heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak berbentuk pola. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Auto Korelasi

Table 4 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.104	4.15576	1.919

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai $dL = 1.6095$ dan $dU = 1.7013$ pada tabel Durbin-Watson dengan $k(2)$, $N(89)$ dan nilai signifikan 5%. Adapun dasar pengambilan keputusan $dU < d < 4-dU$ Pada tabel pembandingan nilai $dU = 1.7013$ dan $4-dU = 2.2987$. nilai $1.7013 < 1.919 < 2.2987$, sebagaimana berdasar pada uji Durbin-Watson di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji yang dilakukan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.376	9.074		3.678	.000
	MOTIVASI KERJA	-.017	.124	-.014	-.140	.889
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.406	.118	.355	3.447	.001

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linear berganda yang memiliki formulasi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 33,376 + (-0,017) + 0,406$$

- a. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 33.376 Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta untuk semua variabel independen adalah sebesar 33.376
- b. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai negatif sebesar -0,017 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi penurunan pada motivasi kerja dalam satuan angka akan mengurangi produktivitas kerja sebesar -0,017 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif sebesar 0,406 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan pada lingkungan kerja fisik dalam satuan angka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T

Table 6 Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.376	9.074		3.678	.000
	MOTIVASI KERJA	-.017	.124	-.014	-.140	.889
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.406	.118	.355	3.447	.001

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tabel t yang dihasilkan dengan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ diketahui bahwa $df = n-k-1 = 89-2-1 = 86$, maka t tabel $df = 1,988$. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis motivasi kerja

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas bahwa nilai t hitung sebesar -0,140 atau $< 1,988$ dan nilai sig 0,889 atau $> 0,05$ yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, artinya H1 ditolak atau variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfaidah & Muhlis (2022), bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima karena masih Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika diawasi oleh pimpinan, dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mindari (2022), bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas bahwa nilai t hitung sebesar 3,447 atau $> 1,988$ dan nilai sig 0,001 atau $< 0,05$ yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan, artinya H_2 dapat diterima atau variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur *et al* (2022), bahwa variabel Lingkungan kerja fisik ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Uji F

Table 7 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.501	2	105.250	6.094	.003 ^b
	Residual	1485.252	86	17.270		
	Total	1695.753	88			

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai F-hitung yang didapat sebesar 6.094. berdasarkan F-tabel yang dihasilkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dapat diketahui bahwa $F_{tabel} = k ; n-k = 89-2 = 87$, maka $F_{tabel} = 3.10$. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6.094 > 3.10$) dengan demikian maka H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hansfian *et al* (2022) bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

Uji koefisien Korelasi

Table 8 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.104	4.156

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0,352 hal ini menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dengan produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,352, artinya tingkat hubungan Rendah sesuai dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Table 1 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.104	4.156

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien Determinasi) sebesar 0,124 atau 12,4% maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 12,4% sedangkan sisanya sebesar 87,6% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya ditolak atau variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Bima.
- Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan, artinya diterima atau variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Bima.
- Hasil dari uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Bima.

SARAN

- Disarankan kepada pemimpin untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawai supaya pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan baik dan tetap semangat dalam bekerja.

- b. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bima harus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan lebih efisien.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik menjelaskan hanya 12,4% terhadap produktivitas kerja, sehingga kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan tetap memperhatikan variabel-variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini supaya lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, M. F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Bank Bri Syariah Tbk Kc Jakarta Wahid Hasyim)* (Issue April). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, R. J. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pt Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang (Studi pada PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang)*. 11(3), 558–566.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Analysis Of The Effect Of Mood, Motivation, And Work Discipline On Work Productivity Of Employees At . 1728 *Jurnal EMBA*, 10(4), 1728–1742.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.205>
- Mutiasari, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kab. Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 148–155.
- Nur, M., Abdullah, H., & Laila Kusuma, C. putri. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie*. 1(3), 730–739.
- Nurfaidah, N., & Muhlis, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i2.146>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan*

Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. 1949, 127–136.

- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). 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>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Rotto, D. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara Analysis The Influence Of Work Environment , Work Discipline , And Work Motivation On. 10(4), 1181–1192.*
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. 4(2), 109–116.*
- Sinto, S., Dewi, S. P., & Putri, D. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan. 4(2), 44–54.*
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1–21.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Kencana.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. 4(3), 387–398.*