

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM) PALEMBANG

Dian Putri Permata Sari<sup>1)</sup>, Liliana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

<sup>2)</sup> Dosen Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

email : <sup>1)</sup> dianputri1313@gmail.com

---

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted:  
20/04/2022

Revised:  
02/05/2022

Accepted:  
21/06/2022

Online-Published:  
30/06/2022

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV Angkutan Mandiri (ATM) Palembang. Alat analisis yang digunakan dengan SPSS, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan responden sebanyak 75 orang pada karyawan CV. Terang Mandiri Transportasi (ATM) Palembang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikan uji t ( $0,542 > 0,05$ ). Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai signifikan uji t ( $0,365 > 0,05$ ). Sedangkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai signifikan uji t ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment (X<sub>1</sub>), motivation (X<sub>2</sub>) and job satisfaction (X<sub>3</sub>) on employee productivity (Y) at CV Angkutan Mandiri (ATM) Palembang. The analytical tool used with SPSS, the data source used is primary data and secondary data with respondents as many as 75 people on CV employees. Bright Independent Transport (ATM) Palembang.*

*Based on the results of the analysis of this study, it can be concluded that there is a simultaneous significant effect on employee productivity as indicated by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . While partially the work environment variable has no effect on employee productivity as shown by the significant value of the t test ( $0.542 > 0.05$ ). The motivation variable partially has no effect on employee productivity with the results of a significant value of the t test ( $0.365 > 0.05$ ). While the job satisfaction variable partially has a significant effect on employee productivity with the results of a significant value of the t test ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** Work Environment, Motivation, Job Satisfaction, and Employee Productivity.

---

### A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan ini adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi

dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non

manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?
3. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?
4. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?

### Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Davis (2015:93) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedarmayanti (2019:3) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat ahli diatas, maka disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak

langsung, yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang bearti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2012:120). Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bagi karyawan akan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya produksi yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian rasa puas itu bukan keadaan yang ditetapkan karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh pengaruh-pengaruh dari dalam maupun dari luar karyawan. Faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, selain faktor yang ada juga penunjang kepuasan kerja seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan administrasi, hubungan dengan manajer dan penggajian.

Menurut Robbins (2012:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seseorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu

mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Dari pendapat diatas maka disimpulkan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan, sikap dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun aspek-aspek pekerjaannya yang menghasilkan keadaan emosi yang menyenangkan bagi seorang tersebut.

### Produktivitas Karyawan

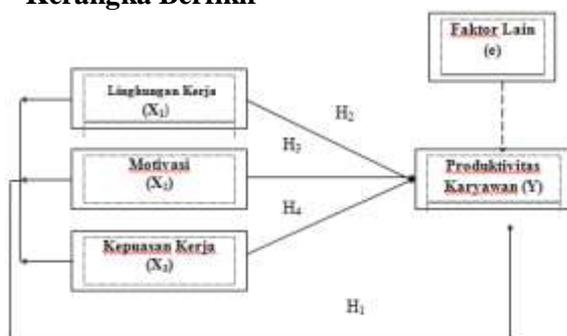
Menurut Sutrisno (2016:99) “produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

Menurut Hasibuan (2013:128), Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut Ardana Dkk (2012:270), menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran *output* dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan *input*.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa produktivitas adalah perbandingan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dengan karyawan lainnya yang mempunyai efektivitas dalam suatu perusahaan.

### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
- H<sub>2</sub> : Diduga lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
- H<sub>3</sub> : Diduga motivasi (X<sub>2</sub>), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
- H<sub>4</sub> : Diduga kepuasan kerja (X<sub>3</sub>), secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

## B. METODE PENELITIAN

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data Data Primer

Data ini di kumpulkan dengan cara wawancara langsung dan observasi langsung ke objek penelitian dengan mencatat secara sistematis segala data-data yang di butuhkan.

### Data Sekunder

Data ini dikumpulkan dengan cara mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku buku pedoman, yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang sedang di analisis.

Sumber data dapat dikelompokkan berdasarkan bentuknya: Menurut Nawawi (2005:96-97) “Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan kualitatif”. Data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau dengan jumlah satuan ukur yang

dapat dihitung secara sistematis. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah skor jawaban responden.

2. Data Kualitatif adalah jenis data yang tidak dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas dan unit kerja.

### Populasi dan Sampling

#### Populasi

Populasi adalah keseluruhan lingkungan kantor yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, yang berjumlah 75 karyawan.

#### Sampling

Menurut Sugiyono (2013:71) sampling adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, yang berjumlah 75 orang. Sehingga teknik pengambilan sampel yang di gunakan peneliti adalah sampling jenuh, teknik penentuan yaitu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Sopir Dump & Bak mati	59 orang	59 orang	-
2	Admin	2 orang	-	2 orang
3	Mekanik	7 orang	7 orang	-
4	Gudang	2 orang	2 orang	-
5	Keuangan	2 orang	1 orang	1 orang
6	Bag Umum	3 orang	-	3 orang
<b>Total</b>		<b>75 orang</b>	<b>69 orang</b>	<b>6 orang</b>
			<b>75 orang</b>	

Sumber : CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, 2021

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Menurut Sedarmayanti (2019:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	- kondisi kerja	- Penerangan/cahaya - Suhu udara - Suara bising - Dekorasi/tata ruang - Hubungan karyawan
2.	Motivasi ( $X_2$ )	Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi berasal dari kata lain "movere" yang bearti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.	- Kebutuhan karyawan	- Partisipasi - Komunikasi - Mengakui andil bawahan - Pendelegasian wewenang - Memberi perhatian
3.	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	Menurut Robbins (2012:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seseorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima	- Perasaan seseorang - Sikap seseorang - Tanggung jawab seseorang	- Kondisi kerja yang mendukung - Gaji atau upah yang pantas - Rekan kerja yang mendukung
4.	Produktivitas Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2013:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas	- Sikap - Mental - Etika - Keahlian	- Sikap kerja - Tingkat keterampilan - Manajemen produktivitas - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Profil Responden

Pada Pembahasan ini mengemukakan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang dalam variabel-variabel

$X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan Y dengan jumlah responden 75 karyawan.

### Analisis Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

##### Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dari 6 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada butir yang dikeluarkan (di-drop). Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dapat dilihat selengkapnya pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0.599**	0,325	Valid
Pernyataan 2	0.675**	0,325	Valid
Pernyataan 3	0.779**	0,325	Valid
Pernyataan 4	0.684**	0,325	Valid
Pernyataan 5	0.665**	0,325	Valid
Pernyataan 6	0.820**	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan 6 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ .

##### Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) dari 6 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada butir yang dikeluarkan (di-drop). Hasil uji validitas variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dapat dilihat selengkapnya pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0.658**	0,325	Valid
Pernyataan 2	0.447**	0,325	Valid
Pernyataan 3	0.391**	0,325	Valid
Pernyataan 4	0.345**	0,325	Valid
Pernyataan 5	0.642**	0,325	Valid
Pernyataan 6	0.571**	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan 6 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ .

##### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dari 6 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada butir yang dikeluarkan (di-drop). Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dapat dilihat selengkapnya pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0,569**	0,325	Valid
Pernyataan 2	0,522**	0,325	Valid
Pernyataan 3	0.705**	0,325	Valid
Pernyataan 4	0,361**	0,325	Valid
Pernyataan 5	0,650**	0,325	Valid
Pernyataan 6	0,366**	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan 6 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ .

### Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) dari 6 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada butir yang dikeluarkan (di-drop). Hasil uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dapat dilihat selengkapnya pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0,552**	0,325	Valid
Pernyataan 2	0,520**	0,325	Valid
Pernyataan 3	0,706**	0,325	Valid
Pernyataan 4	0,362**	0,325	Valid
Pernyataan 5	0,649**	0,325	Valid
Pernyataan 6	0,362**	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan 6 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ .

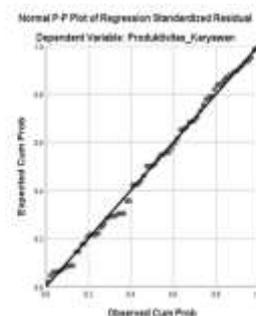
### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan Reliabel, jika jawaban dari responden terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten atau menghasilkan data yang sama. Hasil analisis reliabilitas diperoleh melalui nilai Cronbach's Alpha pada tabel *Reliability Statistics*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 25.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :



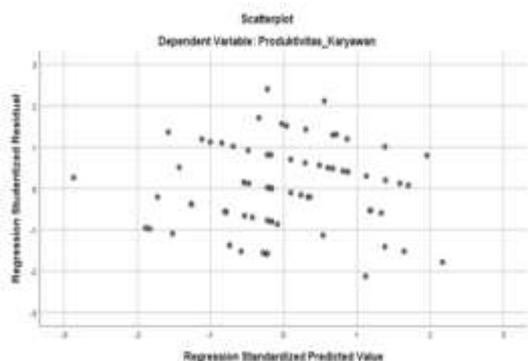
**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Pada gambar 2. terlihat bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi Heterokedastisitas dan apabila pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut gambar yang disajikan dibawah ini :



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25.0

Dari gambar 3. diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance < 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  dan sebaliknya apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ), maka digunakan analisis regresi linier berganda, perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 dan diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.057	.528		-.107	.915
Lingkungan Kerja	.008	.014	.011	.616	.542
Motivasi	.016	.017	.016	.919	.365
Kepuasan Kerja	.979	.019	.980	2756	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Dengan nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.057 + 0,008 X_1 + 0,016 X_2 + 0,979 X_3 + e$$

- $Y$  = Produktivitas Karyawan.
- Konstanta sebesar 0,057
- Koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,008 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,008 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,016 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor Motivasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,016 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,979 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,979 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.

### Uji Koefisien Korelasi

Untuk melihat kekuatan dan keamatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.997 <sup>a</sup>	.994	.993	.282	.994	1812.720	3	33	.000

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Dari data output N menunjukkan jumlah sample sebanyak 75 responden, menunjukkan Interpretasi dari tabel diatas sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ), nilai R sebesar 0,997 atau 99,7% ,artinya terdapat hubungan yang kuat

dan positif searah urutan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.997a	.994	.993	.282	.994	1812.720	3	33	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi, Lingkungan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,993 atau 99,3% Variasi yang terjadi pada Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terdapat pengaruh dengan Produktivitas Karyawan secara bersama sama sedangkan sisanya sebesar 00,7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis Penelitian Statistik (Uji F dan Uji t)

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji nilai hipotesis yang telah dibuat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan di uji secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Dalam Uji F) dan pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Dalam Uji t).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah  $H_0$  dan  $H_a$  diterima atau ditolak dengan menggunakan Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel

terikat ( $Y$ ). Dari hasil uji F untuk menjelaskan hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.188	3	144.063	1812.720	.000
	Residual	2.623	33	.079		
	Total	434.811	36			

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Berdasarkan data dari tabel 10., hasil uji F diatas dapat dirumuskan nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah  $H_0$  dan  $H_a$  diterima atau ditolak dengan menggunakan Level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Dari hasil Uji t dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji t Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.057	.528		-.107	.915
	Lingkungan Kerja	.008	.014	.011	.616	.542
	Motivasi	.016	.017	.016	.919	.365
	Kepuasan Kerja	.979	.019	.980	2756	.000

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Versi Spss 25.0

Berdasarkan hasil signifikan dari tabel *Coefficients*, dapat disimpulkan yaitu :

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan adalah sebesar  $0,542 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas karyawan adalah sebesar  $0,365 > 0,05$  sehingga

dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, sesuai dengan analisis data tersebut. Pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Lingkungan Kerja Secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
3. Motivasi Secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.  
Kepuasan Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang agar tujuan perusahaan bisa tercapai, yaitu :

1. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang sudah cukup baik oleh karena itu Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang harus

bisa mempertahankannya dan ditingkatkan lagi.

2. Lingkungan Kerja di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang harus diperhatikan faktor penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising dan tata ruang yang ada didalam kantor.
3. Motivasi perlu ditingkatkan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memberikan apresiasi berupa *reward* / hadiah berupa uang atau barang ke karyawan yang telah bekerja keras diperusahaan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
4. Bagi peneliti lain selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi.

#### E. DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, dkk. (2012:270). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- B. Uno, Hamzah, (2011:21), *manajemen Sumber Daya Manusia*. Motivasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Davis, Gordon B, (2015:93). *Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Ghozali, Imam, (2013:110). *Uji Asumsi Klasik*. Edisi Ketiga, Penerbit: Erlangga.
- Hamid, (2014:17). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, (2013:143). *Motivasi. Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Herzberg, (2012:120). *Kepuasan Kerja Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, (2012:12). *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Insan, Jakarta.
- Nitisemito. (2014:18). *Manajemen Sumber daya Manusia. Lingkungan Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Puspo, warsito. (2018:69). *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung: Humaniora.

- Rivai, Veitzhal, (2013:121). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2012:89). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rohmatullah, wahyu. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal skripsi.
- Samsudin, (2012:281). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2019:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, (2014:612). *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*. Insan, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah (2016:126). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2018:71). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016:99). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.