

DAMPAK MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA ATAS PRODUKTIVITAS KERJA ASN

SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO

Pambayun Ayuningtias¹, Wiewiek Indriani², Rahyono³, Nadia Tiara Putri⁴, Nurbaiti⁵

Universitas Malahayati^{1,2,3,4,5}

pambayunayu12@gmail.com^{1}, wiewiekindriani@malahayati.ac.id², rahyono@malahayati.ac.id³, Nadia.tiara@malahayati.ac.id⁴, nurbaiti@malahayati.ac.id⁵*

Abstrak (Abstract)

Tujuan penelitian ini untuk memahami pengaruh motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) atas produktivitas kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro. Metode penelitian ini ialah dengan menggunakan metode penelitian asosiasi dengan menggunakan alat analisis SPSS 25, dengan jumlah responden 100 orang pada ASN Sekretariat Daerah Kota Metro. Berlandaskan perolehan serangkaian susunan telaahan ini bisa disimpulkan bahwa ada dampak yang berarti secara serempak tentang keproduktifan kerja ASN. Sementara sebagian faktor motivasi tidak mempunyai akibat akan keproduktifan kerja ASN. Variabel kepuasan kerja secara sebagian berdampak positif dan akan keproduktifan kerja ASN. Sementara variabel lingkungan kerja secara sebagian berdampak besar akan keproduktifan kerja ASN. Keterbatasan penelitian ini ialah hanya dengan 100 sampel saja dari jumlah total keseluruhan pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Metro dan hanya menggunakan 3 variabel bebas dan juga 1 variabel terikat. Penelitian ini dapat berguna untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada objek yang berbeda seperti pada instansi pemerintah dan perusahaan besar lainnya.

Kata kunci (Keywords): Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Organisasi tidak akan dapat melakukan suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut tidak akan berfungsi sebagaimana yang diharapkan atau sesuai dengan undang-undang tidak resmi jika Anda tidak memiliki profesional SDM. Produktivitas Kerja Karyawan dapat menunjukkan atau mengevaluasi kapasitas karyawan atau SDM untuk pekerjaan agensi yang produktif. Peran motivasi, kesenangan kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu keperluan yang harus diamati untuk menjadi penyemangat bagi pekerja itu sendiri guna menciptakan produktivitas kerja yang cakup. (Alihar, 2018).

Menurut Ambiya (2021) "ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang mengabdikan pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa."

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai masalah yang muncul di Sekretariat Daerah Kota Metro yaitu kurangnya kedisiplinan dari beberapa pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai job description yang diembannya. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan baik motivasi positif ataupun motivasi negatif. Sehingga membuat pegawai menyelesaikan pekerjaannya disaat hari terakhir deadline yang diberikan. Hal ini mampu mempengaruhi hasil produktivitas kerja pegawai dan mempengaruhi kinerja Sekretariat Daerah Kota Metro.

Tetapi jika kendala ini bisa diatasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai mengingat pada tahun 2021 Kota Metro mendapatkan peringkat B pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi (RB) di Provinsi Lampung. Tentunya penghargaan tersebut harus dipertahankan oleh Kota Metro dan bahkan bisa meningkatkan lagi peringkat yang didapatkan. Sesuai dengan Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi dikerjakan oleh Bagian Organisasi terutama pada Sub Substansi Kinerja dan Reformasi Birokrasi. Seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Kota Metro akan mengirimkan Laporan Pertanggungjawaban Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi ke Sub Substansi Kinerja dan Reformasi Birokrasi setelah data diberikan baru bagian Sub Substansi Kinerja dan Reformasi Birokrasi menginput seluruh data yang ada untuk di nilai oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jika salah satu pegawai tidak menjalankan tugasnya dengan baik pasti akan mempengaruhi hasil yang didapatkan dan membuat kendala bagi pegawai lain dengan terjadinya double pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai lain

Rumusan telaahan tentang masalah pada studi ini yaitu :

1. Apakah variabel dorongan berdampak positif dan menyeluruh akan keproduktifan kerja ASN SEKDA Kota Metro?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berdampak secara positif dan menyeluruh akan keproduktifan ASN SEKDA Kota Metro?
3. Apakah variabel situasi kerja berdampak secara positif dan kompleks akan keproduktifan ASN SEKDA Kota Metro?

4. Apakah variabel dorongan, kesenangan dan lingkungan kerja berdampak secara bersamaan akan keproduktifan ASN SEKDA Kota Metro?

Hipotesis

- H₁ : Diduga Motivasi (X₁) berimbas secara positif dan relevan akan Produktivitas Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.
- H₂ : Diduga Kepuasan Kerja (X₂) berimbas secara positif dan relevan akan Keproduktifan Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.
- H₃ : Diduga Situasi Kerja (X₃) berimbas positif dan relevan atas Produktivitas akan Keproduktifan Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.
- H₄ : Diduga Motivasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Situasi Kerja (X₃) berimbas berbarengan akan Keproduktifan Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi

Banyak istilah yang telah dikenal untuk merujuk pada inspirasi, termasuk kebutuhan, dorongan, keperluan, serta dukungan. Pada konteks dipakai perumpamaan “motivasi” berarti “suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Definisi ini berlaku untuk situasi yang dihadapi. Menurut Fadillah (2013) “motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.” Hasibuan (2002) turut mengemukakan “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.”

Kepuasan Kerja

Latihan keberadaan manusia berbeda dan salah satu jenis aktivitas apa pun adalah bekerja. Tindakan melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu produk yang dapat dinikmati oleh individu yang melakukan pekerjaan disebut sebagai pekerjaan. Keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan esensial adalah kekuatan pendorong di balik ini (Prastyo, 2016).

Tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seorang pekerja dengan pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Pemenuhan pekerjaan bagi perwakilan akan muncul dengan asumsi bahwa keuntungan yang dirasakan dari pekerjaan mereka melebihi biaya penciptaan yang disebabkan oleh pekerja dianggap memadai. Namun, kepuasan karyawan merupakan variabel yang dapat dipengaruhi dan diubah baik oleh faktor internal maupun eksternal. Akibatnya, tidak dapat ditentukan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan dalam pekerjaan secara harfiah menurut Kamus Umum Bahasa “Lingkungan adalah bulatan yang melingkupi atau melingkari. Yang dapat pula diartikan sebagai kawasan atau daerah” menurut Tsaniya (2016) “Kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat. Dari pengertian diatas dapat diartikan lingkungan kerja adalah kawasan atau daerah untuk melakukan sesuatu dalam hal ini menghasilkan barang.” Menurut Tsaniya (2016) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Produktivitas Kerja

Menurut KBBI “Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi, keproduktifan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.” Menurut Ambiya (2021) “produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkrit produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.”

3. Metode penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Metro Jl. Jendral AH. Nasution Nomor 03. Jenis telaahan yang digunakan adalah metode asosiatif yang bermaksud untuk mengetahui dampak antar variabel yang dapat dilihat pada gambar 1.1. penelitian ini memakai empat variabel yaitu motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y). Teknik pengumpulan informasi yang digunakan pada penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui secara langsung (wawancara) maupun tidak langsung (kuesioner).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu ASN yang bekerja di kantor SEKDA Kota Metro yang berjumlah 135. Metodologi pengumpulan contoh pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, penentuan berdasarkan penilaian penelitian tentang sampel yang paling sebanding, karena penelitian sudah menguraikan kisi atas kapabilitas tertentu yang diangkat menjadi sampel penelitian. (Sugiyono, 2011)

Kriteria penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. ASN SEKDA Kota Metro.

2. Aparatur Sipil Negara dengan Golongan/pangkat III.

Dan sampel penelitian ini ASN SEKDA Kota Metro sebanyak 100 pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Digunakannya serangkaian pengujian untuk menilai kesahihan susunan pertanyaan. Angket dibilang sah apabila pertanyaan pada angket bisa mengungkapkan suatu yang dinilai oleh angket tertera. Dalam menguji kevalidan dari data yang diperoleh metode yang dipakai adalah dengan mempersamakan skor koherensi atau r_{hitung} dari variabel telaah serta r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan sah. Berdasarkan uji validitas yang sudah dilaksanakan memakai SPSS 25.0, perolehan seperti di tabel bawah ini :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi (X_1)	$X_1.P1$	0,899	0,195	Valid
	$X_1.P2$	0,867	0,195	Valid
	$X_1.P3$	0,829	0,195	Valid
	$X_1.P4$	0,713	0,195	Valid
	$X_1.P5$	0,757	0,195	Valid
	$X_1.P6$	0,195	0,195	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	$X_2.P1$	0,698	0,195	Valid
	$X_2.P2$	0,823	0,195	Valid
	$X_2.P3$	0,823	0,195	Valid
	$X_2.P4$	0,824	0,195	Valid
	$X_2.P5$	0,683	0,195	Valid
	$X_2.P6$	0,562	0,195	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_3.P1$	0,648	0,195	Valid
	$X_3.P2$	0,704	0,195	Valid
	$X_3.P3$	0,787	0,195	Valid
	$X_3.P4$	0,756	0,195	Valid
	$X_3.P5$	0,785	0,195	Valid
	$X_3.P6$	0,689	0,195	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	$Y.P1$	0,689	0,195	Valid
	$Y.P2$	0,684	0,195	Valid
	$Y.P3$	0,635	0,195	Valid
	$Y.P4$	0,772	0,195	Valid
	$Y.P5$	0,742	0,195	Valid
	$Y.P6$	0,760	0,195	Valid

Sumber : Perolehan Pengerjaan Informasi Versi SPSS 25,0.

Uji Reliabilitas

Suatu variable dapat dikatakan reliable apabila skor *Cronbach α* > 0,70 dan apabila skor *Cronbach α* < 0,70 dikatakan tidak benar. Hasil uji reliabilitas yang dilaksanakan memperoleh hasil berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X_1)	0,813	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,830	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0,821	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,793	Reliabel

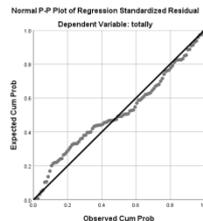
Sumber : Hasil Pengerjaan Informasi Versi SPSS 25,0.

Atas dasar rangkaian pengujian yang telah dilaksanakan memakai IBM SPSS 25.0, memperoleh seperti tabel 4.2 dijelaskan bahwasannya skor *Cronbach* $\alpha > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan informasi yang didapatkan dari angket yang sudah disebarakan bersifat reliable serta teruji keandalannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) “Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat *normality probability plot*. Apabila distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya dan apabila titik-titik yang menggambarkan data tidak mengikuti garis diagonalnya maka data residual tidak berdistribusi normal.” Pada telaahan ini setelah dilakukan uji normalitas menggunakan SPSS 25.0, maka memperoleh hasil:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Chart

Sumber : Hasil Pengerjaan Data SPSS Versi 25,0.

Atas dasar uji normalitas dengan melihat nilai *probability plot* yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada visual diatas bisa dijelaskan bahwa informasi menyebar diantara garis diagonal dan meneladani arah garis diagonal artinya nilai residual normal.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian kevalidan heteroskedastisitas dipakai uji glejser, melakukan uji regresi nilai tetap residual akan variable independen. Suatu variable independen tak terbentuk heteroskedasitas jika skor pentingnya $> 0,05$. Sementara apabila skor signifikansinya $< 0,05$ terbentuk heterokedasitas. Penelitian ini setelah dilakukan uji glejser menggunakan SPSS 25.0, memperoleh hasil berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3.777	1.803		2.095	.039
	totalX1	.003	.047	.007	.068	.946
	totalX2	-.100	.055	-.196	-1.815	.073
	totalX3	.000	.056	.001	.008	.994

a. Dependent Variable: Res_2

Sumber : Perolehan Informasi SPSS Versi 25,0.

Berdasarkan uji glejser untuk memahami kevalidan heteroskedastisitas terhadap variable independen yang telah dilakukan seperti tabel 4.3 bisa dijelaskan bahwa nilai pemahaman absolut residual terhadap variable motivasi (X_1) $0,946 > 0,05$, kesenangan kerja (X_2) $0,073 > 0,05$ dan lingkungan kerja (X_3) $0,994 > 0,05$ yang artinya variable independen pada telaahan ini tak terbentuk heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) “Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance $> 0,1$. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$. maka terjadi multikolinearitas.” Pada telaahan ini setelah dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh hasil seperti pada tabel:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.830	2.554		-.717	.475		
	totalX1	.072	.067	.069	1.076	.285	.993	1.007
	totalX2	.205	.078	.180	2.621	.010	.856	1.169
	totalX3	.801	.079	.690	10.084	.000	.860	1.163

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Perolehan Pengerjaan Informasi SPSS Versi 25,0.

Atas dasar uji multikolinearitas yang telah dilakukan memakai SPSS 25.0 seperti tabel 4.4 bisa dijelaskan bahwasanya skor pemahaman nilai *tolerance* terhadap variable motivasi (X_1) 0,993>0,1 dan skor VIF 1,007<10, kepuasan kerja (X_2) 0,856>0,1 dan skor VIF 1,169<10 , situasi kerja (X_3) 0,860>0,1 serta skor VIF 1,163<10 sampai dapat disimpulkan variable X_1 , X_2 , X_3 tak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi

Uji Parsial (Uji T)

Diambilnya ketentuan ini dilaksanakan atas kesetaraan dari skor t_{hitung} terhadap skor t_{tabel} yaitu jika skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ maknanya variabel independen berdampak besar, jika skor $t_{hitung} < t_{tabel}$ maknanya faktor independen tak berdampak atas faktor dependen. Pengumpulan ketentuan juga dilakukan atas nilai pemahaman <0,05 maka variabel independen berdampak atas faktor dependen dan jika skor pemahaman >0,05 maka faktor independen tak berdampak atas variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji parsial memakai SPSS 25.0 memperoleh hasil dibawah :

Tabel 4. 5 Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.830	2.554		-.717	.475
	totalX1	.072	.067	.069	1.076	.285
	totalX2	.205	.078	.180	2.621	.010
	totalX3	.801	.079	.690	10.084	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Perolehan Pengerjaan Informasi SPSS Versi 25,0.

Atas dasar uji parsial tabel 4.5 bisa dijelaskan:

a) variabel motivasi (X_1) memiliki skor t_{hitung} 1,076 < t_{tabel} 1,985 serta skor penerimaannya 0,285 > 0,05, artinya faktor motivasi tak berdampak besar atas produktivitas kerja (Y). Sehingga H_1 yang mengutarakan diduga Motivasi (X_1) berdampak secara positif dan relevan atas Produktivitas Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro ditolak;

b) variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki t_{hitung} 2,621 > t_{tabel} 1,985 serta pemahaman 0,010 < 0,05, bermakna faktor kesenangan kerja berdampak positif dan besar atas produktivitas kerja (Y). Sehingga H_2 yang menyatakan diduga Kesenangan Kerja (X_2) berdampak positif dan besar atas Keproduktifan Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro diterima;

c) variabel situasi kerja (X_3) memiliki t_{hitung} 10,084 > t_{tabel} 1,985 serta signifikansi 0,000 < 0,05, artinya faktor situasi kerja berdampak positif serta besar atas produktivitas kerja (Y). Sehingga H_3 yang menyatakan diduga Lingkungan Kerja (X_3) berdampak secara positif dan besar atas Produktivitas Kerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan ini dilaksanakan berdasarkan perbandingan dari skor f_{hitung} terhadap nilai f_{tabel} yaitu jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ mempunyai arti faktor independen bersamaan dampak signifikan atas faktor dependen, apabila skor $f_{hitung} < f_{tabel}$ mendefinisikan faktor independen secara bersamaan tak berdampak atas faktor dependen. Pada telaahan ini setelah dilangsungkan uji simultan memakai SPSS 25.0, memperoleh berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.356	3	239.785	50.703	.000 ^b
	Residual	454.004	96	4.729		
	Total	1173.360	99			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalX3, totalX1, totalX2

Sumber : Perolehan Pengolahan Informasi SPSS Versi 25,0.

Atas dasar pengujian di tabel 4.6 menunjukkan skor f hitung 50,703 > f tabel 2,70 serta skor relevannya 0,000 < 0,05 sehingga bisa diambil simpulan bahwa faktor motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan situasi kerja (X₃) berpengaruh bersamaan atas variabel produktivitas kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Dilakukan untuk menilai kekuatan pola dalam menjelaskan pola faktor dependen. Skor koefisien determinasi berkisar 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Skor *Adjusted R-Square* "<" mempunyai arti kekuatan faktor independen dalam mendeskripsikan pola dependen terbatas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 25.0, memperoleh hasil berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.601	2.175

a. Predictors: (Constant), totalX3, totalX1, totalX2

b. Dependent Variable: totally

Sumber : Perolehan Pengolahan Informasi SPSS Versi 25,0.

Atas dasar uji *Adjusted R-Square* tabel 4.7 diperoleh skor senilai 0,601 atau 60,1% mengartikan bahwa besarnya dampak faktor motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan situasi kerja (X₃) secara bersamaan berdampak atas produktivitas kerja senilai 60,1%. Sementara (100%-60,1%=39,9%) dipengaruhi faktor lain diluar persamaan faktor lain yang tak ditelaah.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Atas dasar pengujian sebagian pada variabel motivasi didapati skor $t_{hitung} 1,076 < t_{tabel} 1,985$ serta skor penerimaan $0,285 > 0,05$, variabel motivasi tak berdampak besar atas produktivitas kerja. Perolehan telaahan ini dikukuhkan oleh penelaah terdahulu (Permata Sari & Liliana, 2022) "Berdasarkan analisis statistik diperlihatkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar $0,365 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan." Hasil tersebut sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Noviyanti, 2021) pada penelitian ini diperoleh nilai Original Sample sebesar 0,087 dan nilai T Statistik < T tabel ($0,522 < 1,96$), dengan demikian hipotesis pertama dalam hal ini ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Atas dasar dari pengujian (uji T) pada faktor kepuasan kerja memperoleh skor $t_{hitung} 2,621 > t_{tabel} 1,985$ serta skor penerimaan $0,010 < 0,05$, artinya faktor kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan besar atas keproduktifan kerja. Telaahan ini dikukuhkan oleh penelaah (Saputra & Akos.M, 2017) "Kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistik. Angka Sig.t hitung sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua yang diusulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan diterima." Hasil tersebut sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (LIZA, 2018) Berdasarkan analisis nilai signifikansi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,684 dan nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,684 > 0,05$), sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tiga Permata tidak dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Atas dasar hasil pengujian parsial (uji T) pada faktor lingkungan kerja didapati $t_{hitung} 10,084 > t_{tabel} 1,985$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya faktor situasi kerja berdampak benar dan besar atas produktivitas kerja. Telaahan ini dikukuhkan oleh penelaah terdahulu (Ramadhan & Agustin, 2017) “diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,032 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diterima.” Hasil diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto & Wulandari, 2016) berdasarkan hasil analisis uji t menghasilkan 2,929 untuk lingkungan kerja dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Maka telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H3).

Dampak Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja atas Produktivitas Kerja Secara Simultan

Berdasarkan uji simultan yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0, memvisualkan f hitung 50,703 > f tabel 2,70 serta penerimaan $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diambil simpulan bahwa faktor motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan situasi kerja (X3) berpengaruh bersamaan atau yang besar atas variabel produktivitas kerja (Y). Telaahan ini dikukuhkan oleh penelaah (Permata Sari & Liliana, 2022) “menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.”

5. Kesimpulan

Atas dasar telaahan pada bab 4 dapat diambil simpulan bahwa

1. Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh besar atas produktivitas kerja,
2. Variabel kepuasan kerja (X2) berdampak positif dan besar atas keproduktifan kerja,
3. Variabel lingkungan kerja (X3) berdampak baik dan besar atas keproduktifan kerja, dan
4. Variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan situasi kerja (X3) mempunyai dampak secara bersamaan yang besar atas variabel produktivitas kerja (Y).

Limitasi dan Studi Lanjutan

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan, terdapat sebagian saran untuk bisa memperbaharui produktivitas kerja ASN di SEKDA Kota Metro, antara lain :

1. Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja atas Produktivitas Kerja ASN SEKDA Kota Metro sudah cukup baik oleh karena itu Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Metro harus bisa mempertahankannya dan ditingkatkan lagi.
2. Motivasi harus diperluas dengan menata lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, memberikan penghargaan sebagai kompensasi berupa uang dan penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja keras, mengadakan outing atau liburan bersama untuk bagian-bagian yang ada, dan memberikan jenjang karier yang jelas untuk pegawai.
3. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) agar pegawai semakin semangat bekerja, menerima saran dari pegawai lain jika memang baik, jangan membuat pegawai menjadi segan dalam memberikan pendapat, dan pemimpin bisa menghargai hasil kerja pegawai bawahannya.
4. Hanya pengaruh inspirasi, kepuasan kerja, dan tempat kerja terhadap produktivitas yang menjadi fokus penyelidikan ini. ASN di Sekretariat Daerah Kota Metro. Bagi peneliti lain selanjutnya bisa diperbaharui telaahan ini dengan menambahkan variabel lain yang bisa berdampak untuk produktivitas.
5. Penelitian ini dilakukan selama program magang di Sekretariat Daerah Kota Metro yaitu selama 5 bulan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan waktu penelitian.

Ucapan Terima Kasih

1. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Alih Teknologi yang telah memberikan beasiswa sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan hingga tingkat perkuliahan;
2. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen serta Civitas Akedemika Universitas Malahayati telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
3. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kantor Sekretariat Daerah Kota Metro Khususnya Bagian Organisasi selaku mitra tempat berlangsungnya magang yang sudah menerima penulis kesempatan untuk magang dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
4. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada penulis khususnya orang tua yang telah mendidik dengan sepuh hati dan penuh kasih sayang serta mendukung baik secara moril dan materil;
5. Terimakasih juga kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen khususnya angkatan 2019.

Referensi

- Alihar, F. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa 66, 37–39. https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf
- Ambiya, A. N. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Imam Ghazali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar, September. http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13099
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- LIZA, T. (2018). Produktivitas Kerja Karyawan Cv Tiga Permata. 6(2), 2–7. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap - Neliti%0Awww.neliti.com > publications > pengaruh-kepuasan-ke...%0A
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (*Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*), 1(2), 127–136.
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 30–39. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1), Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- 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>
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Saputra, H., & Akos.M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(2), 61–83. <https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/96/74>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tsaniya, A. D. (2016). ISSN 2302-1713 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ptpn Xii Kebun Renteng Afd. Kedaton, 4(3), 497–506.