



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Di Kota Tangerang)

Siti Delima Sari^{1*}, Widi Wahyudi²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: sitidelima20@gmail.com¹, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Abstract. *This study aims to examine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee work productivity at the Larangan District Office, Tangerang City. This research employed a quantitative approach using a questionnaire with a Likert scale. The sample consisted of 51 employees selected through a non-probability sampling method using the saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity, and the work environment also has a positive and significant effect on employee work productivity. Meanwhile, work discipline does not have a significant effect on employee work productivity. These findings provide insights for the management of the Larangan District Office, Tangerang City, to improve the quality of the work environment and implement more effective work discipline policies in order to enhance employee work productivity. Furthermore, this study offers practical implications for improving employee productivity and organizational effectiveness, and serves as a reference for future research in the field of human resource management.*

Keywords: *Work Motivation; Work Environment; Work Discipline; Employee Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan melibatkan sampel sebanyak 51 pegawai dengan metode *Non Probability Sampling* dan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen Kantor Kecamatan Larangan Kota Tangerang dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai serta menerapkan kebijakan disiplin kerja yang lebih tepat guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan implikasi praktis terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, efektivitas organisasi, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Produktivitas dapat dipahami sebagai hubungan antara input dan output yang berfokus pada hasil kerja yang dicapai melalui penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien (Panjaitan, 2017). Namun pada kenyataannya, tingkat produktivitas kerja pegawai di berbagai instansi tidak selalu berada pada kondisi ideal, karena dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja tempat mereka bertugas. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja kerap disebut sebagai tiga

faktor yang paling menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang paling sering disorot dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut Laoli & Ndraha (2022), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberikan kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, dan tenang, serta dapat mempengaruhi pegawai secara emosional dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk, atau yang sering disebut toxic work environment, dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman, cemas, dan terganggu dalam bekerja (Pramudianto, 2021).

Di samping motivasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja turut menjadi faktor penentu produktivitas yang tidak dapat diabaikan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta profesionalisme dalam bertindak (M. Arsyad & Idris, 2021).

Kecamatan Larangan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki pegawai yang produktif dan profesional. Dalam menjalankan tugas pelayanan publik, pegawai Kecamatan Larangan diharapkan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Namun dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat disiplin kerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan.

Kondisi demikian juga tampak dari hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis selama melakukan kunjungan langsung ke Kantor Kecamatan Larangan. Pada aspek motivasi kerja, sebagian besar pegawai menunjukkan semangat kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pada aspek lingkungan kerja, kondisi di Kantor Kecamatan Larangan juga tergolong cukup mendukung, baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. Namun demikian, kondisi yang berbeda justru ditemukan pada aspek disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis, masih terdapat sejumlah pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan, kurang tertib dalam mengikuti aturan jam istirahat, serta belum sepenuhnya mematuhi prosedur kerja dan tata tertib administrasi yang berlaku di lingkungan instansi. Selain itu, ditemukan pula indikasi bahwa sebagian pegawai masih menunda-nunda penyelesaian tugas yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Birowo & Ahsani (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan disiplin kerja memberikan pengaruh paling, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, dan secara simultan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan produktivitas kerja. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Listiana & Aslamiah (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan dan kontribusi ketiga variabel terhadap produktivitas mencapai 96%. Sementara itu, penelitian Rahmansyah & Cahyadi (2023) menghasilkan temuan yang berbeda lagi, yaitu hanya motivasi kerja

yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, dengan kontribusi ketiga variabel terhadap produktivitas karyawan sebesar 61,9%. Perbedaan-perbedaan hasil dan kondisi di lapangan tersebut menjadi salah satu dasar bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di objek penelitian yang berbeda.

Dengan mempertimbangkan pentingnya produktivitas kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, maka penelitian mengenai hal tersebut perlu dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai produktivitas kerja pegawai Kecamatan Larangan serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Di Kota Tangerang)".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Mahawati, et al., (2021), "Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif terus meningkat dari waktu ke waktu". Sedangkan menurut Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini (2020), menyatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran suatu tugas dengan sumber daya, bahan, tenaga kerja, dan energi yang diperlukan untuk menghasilkan barang atau jasa, guna memastikan bahwa sumber daya dimanfaatkan secara efektif dan efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil yang dihasilkan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam proses pemilihan karir seseorang. Menurut Sedarmayanti (2018), motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, yang pada intinya berfungsi untuk membangkitkan semangat dalam bekerja. Menurut Laoli dan Ndraha (2022), motivasi kerja merupakan sebagai dorongan yang mampu menumbuhkan antusiasme seseorang agar bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki demi tercapainya kepuasan kerja.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021), Lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan fasilitas yang terdapat di sekitar tempat kerja, meliputi peralatan dan bahan kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga mampu menciptakan persepsi yang menyenangkan, aman, dan tentram bagi pegawai di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada di sekitar pegawai dan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya (Nur et al., 2023).

D. Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki oleh individu maupun kelompok dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan tetap berpegang pada peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan

perilaku yang dijalankan secara sukarela, yang didasari oleh pemahaman yang menyeluruh serta kesediaan untuk mematuhi norma-norma, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan (Robbins, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Larangan di Kota Tangerang yang berjumlah 51 orang. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), kuisisioner (angket), dan studi pustaka. Penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner serta wawancara langsung kepada responden, serta data sekunder yang bersumber dari studi kepustakaan serta dokumen-dokumen resmi yang tersedia di Kantor Kecamatan Larangan. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Adapun alat Analisa data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	34.33	30.427	.719	.938
X1_2	34.18	30.388	.828	.932
X1_3	34.20	31.801	.759	.935
X1_4	34.29	32.772	.619	.941
X1_5	34.25	31.434	.848	.931
X1_6	34.22	32.213	.762	.935
X1_7	34.18	31.868	.730	.936
X1_8	34.24	30.424	.823	.932
X1_9	34.24	31.464	.817	.932
X1_10	34.24	31.904	.725	.937

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,2759. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	52.22	59.613	.753	.948
X2_2	52.25	60.914	.690	.949
X2_3	52.27	59.123	.780	.947
X2_4	52.22	58.053	.785	.947
X2_5	52.31	61.060	.692	.949

X2_6	52.06	61.056	.786	.947
X2_7	52.20	59.681	.794	.947
X2_8	52.25	60.754	.677	.950
X2_9	52.22	59.813	.796	.947
X2_10	52.29	59.812	.734	.948
X2_11	52.33	60.667	.783	.947
X2_12	52.35	60.633	.736	.948
X2_13	52.25	59.994	.692	.949
X2_14	52.33	59.267	.757	.948

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,2759. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	27.53	29.094	.761	.948
X3_2	27.49	30.255	.773	.947
X3_3	27.47	28.654	.843	.942
X3_4	27.51	28.495	.793	.946
X3_5	27.41	27.887	.868	.941
X3_6	27.41	28.447	.826	.943
X3_7	27.37	28.198	.881	.940
X3_8	27.55	28.693	.800	.945

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,2759. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	43.29	20.612	.746	.945
Y_2	43.86	19.841	.765	.945
Y_3	42.96	19.958	.809	.943
Y_4	43.06	20.176	.804	.944
Y_5	43.82	19.948	.745	.946
Y_6	43.37	20.558	.747	.945
Y_7	43.67	20.787	.744	.946
Y_8	43.55	20.333	.753	.945
Y_9	43.12	20.466	.782	.944
Y_10	43.67	20.787	.744	.946
Y_11	43.47	20.574	.726	.946
Y_12	43.25	20.274	.771	.945

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan sudah

valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,2759. Sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,941 > 0,6. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,951 > 0,6. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,951 > 0,6. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) Reliability Statistics

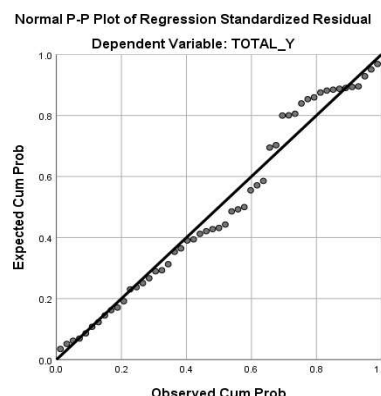
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,949 > 0,6. Dapat ditetapkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel produktivitas kerja adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain melalui analisis grafik, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* guna memperkuat hasil pengujian sebelumnya.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43365579
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.089
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig.(2-tailed)* bernilai 0,061 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,061 > 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini terbukti sama dengan hasil uji grafik dengan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang menunjukkan model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.672	5.211		2.624	.012		
Motivasi_Kerja	.326	.081	.412	4.021	.000	.992	1.008
Lingkungan_Kerja	.328	.060	.556	5.428	.000	.990	1.010
Disiplin_Kerja	.091	.083	.113	1.100	.277	.987	1.013

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

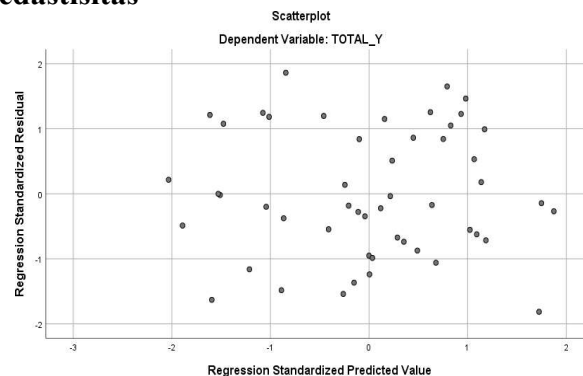
Berdasarkan Tabel di atas yang merupakan hasil *output SPSS*, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas, dengan nilai sebagai berikut:

- a) Motivasi Kerja (X1)
 - *Tolerance* : $0,992 > 0,10$
 - *Variance Inflation Factor* : $1,008 < 10,00$
- b) Lingkungan Kerja (X2)
 - *Tolerance* : $0,990 > 0,10$

- Variance Inflation Factor : $1,010 < 10,00$
- c) Disiplin Kerja (X3)
 - *Tolerance* : $0,987 > 0,10$
 - Variance Inflation Factor : $1,013 < 10,00$

Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari ketiga variabel independen lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga data tersebut layak digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, serta tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

B. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson Correlations

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3	TOTAL_Y
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	1	.050	.072	.448**
	Sig. (2-tailed)		.727	.614	.001
	N	51	51	51	51
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.050	1	-.083	.568**
	Sig. (2-tailed)	.727		.562	.000
	N	51	51	51	51
TOTAL_X 3	Pearson Correlation	.072	-.083	1	.096
	Sig. (2-tailed)	.614	.562		.501
	N	51	51	51	51
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.448**	.568**	.096	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.501	
	N	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat

diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) (rhitung = 0,448)
 - 1) Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas sebesar 0,448, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang.
 - 2) Korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.
- b) Variabel Lingkungan Kerja (X2)
 - 1) Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,568 artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang.
 - 2) Korelasi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja.
- c) Variabel Disiplin Kerja (X3)
 - 1) Koefisien korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,096, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat rendah.
 - 2) Korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,501 > 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Pearson Correlation

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas, tidak terdapat variabel yang dikeluarkan dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, seluruhnya diikutsertakan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.672	5.211		2.624	.012
	TOTAL_X1	.326	.081	.412	4.021	.000
	TOTAL_X2	.328	.060	.556	5.428	.000
	TOTAL_X3	.091	.083	.113	1.100	.277

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.672 + 0,326X1 + 0,328X2 + 0,091X3$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta 13.672, artinya jika Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja 0 atau kurang sama sekali maka Produktivitas Kerja Pegawai bernilai 13.672.

- b) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 32,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Motivasi Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja juga akan naik.
- c) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 32,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Lingkungan Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja juga akan naik.
- d) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 9,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga akan naik.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.480	3.542	1.922

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,480 atau setara dengan 48%. Hal ini artinya variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 48%. Sedangkan sisanya sebesar 52% (100% - 48%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Uji T

Tabel 15. Hasil Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	13.672	5.211		2.624	.012		
TOTAL_X1	.326	.081	.412	4.021	.000	.992	1.008
TOTAL_X2	.328	.060	.556	5.428	.000	.990	1.010
TOTAL_X3	.091	.083	.113	1.100	.277	.987	1.013

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Hasil uji t pada tabel:

Motivasi Kerja (X1)

- a. thitung Motivasi Kerja (4,021) > ttabel (2,011), maka H1 diterima dan H0 ditolak
- b. Sig. Motivasi Kerja (0,000) < (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Lingkungan Kerja (X2)

- a. thitung Lingkungan Kerja (5.428) > ttabel (2,011), maka H2 diterima dan H0

ditolak.

- b. Sig. Lingkungan Kerja $(0,000) < (0,05)$, maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Disiplin Kerja (X3)

- a. thitung Disiplin Kerja $(1,100) < t_{tabel} (2,011)$ maka H3 ditolak dan H0 diterima.

- b. Sig. Disiplin Kerja $(0,277) > (0,05)$ maka H3 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan. Artinya, hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja berjalan searah, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan kerja yang harmonis antar pegawai serta adanya pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Larangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Listiana & Aslamiyah (2024) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan. Artinya, hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja berjalan searah, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai merasa betah dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih maksimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Larangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linggi, Tangkeallo, & Tangdialla (2024) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan. Artinya hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja tidak menunjukkan keterkaitan yang berarti. Diartikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai tidak secara langsung memengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi karena pegawai tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meskipun tingkat kedisiplinan bervariasi, sehingga disiplin kerja bukan menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmansyah & Cahyadi (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

5. KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah

dilakukan pada pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan di Kota Tangerang Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan di Kota Tangerang. Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Larangan di Kota Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Afdhal, Putri, D. A., Yusran, R., Martius, Herdiansyah, D., Riyanda, R., Hasan, L., Zulkifli, Hwihanus, Anwar, U. A. A., Susanto, Yusman, E., & Erdawati. (2023). Pengantar Ilmu Manajemen Organisasi dan Perkembangannya (V. N. Sari, Ed.). CV. Gita Lentera.
- Agustianti, R., Pandriadi, Nussifera, L., Angelinawati, W. L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., Ikhrum, F., Andriani, A. D., Ratnadewi, & Hardika, I. R. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif (N. P. Gatriyani & N. Mayasari, Eds.). CV. Tohar Media.
- Al Hafiz, M. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Merbabu Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(8), 5319–5332.
- Anjani, F. G., & Pahlevi, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 8290–8302.
- Ardhiyanti, L. P. (2025). Buku ajar dasar-dasar kependudukan (D. Widyatnoko, Ed.; 1st ed.). Damera Press.
- Eoudiana, Ruspitasari, W. D., & Bukhori, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(1), 1075–1084.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan kedisiplinan pegawai berdasarkan absensi menggunakan algoritma K-means (R. M. Awangga, Ed.). Buku Pedia.
- Hidayat, A., Kusmaningtyas, A., Zulaiha, M. A., & Sholikhah, Y. I. (2026). Mengukur dengan angka (panduan mudah meneliti secara kuantitatif) (M. Suhardi, R. P. Murtikusuma, & M. A. U. Islamiah, Eds.). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis data kuantitatif. In H. Warnaningtyas (Ed.), *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, No. 3). Lakeisha.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 70–88.
- Jadi, L., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 687–699.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif teori, penerapan, dan riset nyata (F. Husaini, Ed.). ANAK HEBAT INDONESIA.
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22–30.
- Linggi, H. Y. T., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas

- Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 7(4), 1023–1033.
- Listiana, T., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(1), 91–99.
- Mahesa Birowo, A., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 460–471.
- Mawarni, I., Sudiarti, S., Ernawati, Widiastuti, F., Mustikawati, Abdi, & Ramli, A. (2025). Buku ajar MSDM (Efitra, Ed.; Cetakan Pe). PT. Green Pustaka Indonesia.
- Mukhlis, Kurniati, D., Sumartono, E., Sapareng, S., Utami, S. N., Karsiningsih, E., Ringo, L. S., Yanita, M., Nurmalia, A., Wahyuni, N., Rahmah, K., Sibuea, B., & Setyarini, A. (2025). Metode penelitian agribisnis (Mukhlis, Ed.). CV. GET PRESS INDONESIA.
- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y., Arismawati, M., Madrapriya, F., Phety, D. T. O., Putranto, A. H., Fajriyah, E., Kurniawan, R., Asri, Y. N., Milasari, L. A., & Sumiati, I. (2024). Metode penelitian kuantitatif (R. Oktavera & P. N. Fauziah, Eds.). CV. Tohar Media.
- Mulyana, A., Susilawati, E., Leviany, T., Kurniawan, R., Habiburahman, F., Aviyanti, R. D., Rizqi, I., Yuniawati, R. I., Widyastuti, S. R., Sulistyowati, N. W., Erwandy, & Mulyati, E. (2025). Metode penelitian akuntansi (D. Y. Maulana & Istikomah, Eds.). Widina Media Utama.
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin, Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). Human resource management (manajemen sumber daya manusia) (Sepriano & Efitra, Eds.; Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nuridin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal (Cetakan I). PT Media Penerbit Indonesia.
- Prema Vidya Santi, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pegaaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNE Sub Agen Klaten. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 336–349.
- Purwantoro, S. A., Sumarno, A. P., Duarte, E. P., Soebakgijo, N. H., Affandi, L. A., Deksino, G. R., & Saragih, J. R. H. (2024). MSDM pertahanan modern: Konsep dan implementasinya. INDONESIA EMAS GROUP.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229.
- Rusmianingsih, N., Sima, Y., Widiawati, S., Atmaja, D. A., Parinusa, N., Dherlirona, & Manuhutu, F. (2023). Aplikasi manajemen keperawatan dalam praktik keperawatan. Nuansa Fajar Cemerlang Jakarta.
- Safri, M., Diami, T., & Nurhayani. (2022). Teori dan penerapan valuasi ekonomi dengan pendekatan biaya perjalanan (travel cost approach) di percandian Muaro Jambi. CV. Green Publisher Indonesia.
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (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.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. Deepublish Publisher.
- Suriyana, N., Sedarmayanti, & Zefriyenni. (2024). *Tinjauan kinerja guru* (Sedarmayanti, Ed.). CV. Gita Lentera.
- Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *Manajemen kinerja*. Bumi Aksara.
- Syafruddin, Ilham, Boari, Y., Nugroho, J., Muhadi, Algadri, A. M., Yosepin, P., Nurfaidah, Tripurnama, H., Yulistiana, I., Muharam, I., & Subagiyono. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. In M. Arfah (Ed.), Edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara (Vol. 1, No. 1).
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi membangun kinerja pegawai unggul: Tinjauan dari aspek kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja* (N. Duniawati, Ed.). Penerbit Adab.
- Wahyudi, W., & Rizki, A. (2024). *Produktivitas kerja pada guru: Apakah dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja?* *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 1(2), 41–48.
- Wujarso, R., Sumardi, B., Pitoyo, B. S., Gentari, K., Pratiwidewi, M., N, R. D., Sukarno, Handaka, R. D., Andartha, R., Susilawati, Rachbini, W., & Prakoso, R. (2023). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, panduan komprehensif untuk memahami dan menerapkan metode penelitian kuantitatif dalam dunia bisnis* (A. Pranadani & A. Ismail, Eds.). PT. ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. ALFABETA CV.
- Pemerintah Kecamatan Larangan. (n.d.). *Struktur organisasi*. Situs Resmi Kecamatan Larangan Kota Tangerang.
- Pemerintah Kecamatan Larangan. (n.d.). *Visi dan misi*. Situs Resmi Kecamatan Larangan Kota Tangerang.