

The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity Of The Tirta Hidayah Regional Public Company (Perumda) Of Bengkulu City

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Romi Tabuma¹⁾; Islamuddin²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ romitabuma0107@gmail.com; ²⁾ Islamuddin@umb.ac.id

How to Cite :

Tabuma, R. I. Islamuddin., (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah Kota Bengkulu. JURNAL EMAK, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Februari 2024]

Revised [13 Maret 2024]

Accepted [12 April 2024]

KEYWORDS

Motivation, Work
Environment, Employee
Productivity

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Penelitian ini dapat di golongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Responden adalah karyawan tetap di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} (3,320) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} (6,017) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $F_{hitung} (67,122) > F_{hitung} (19,485)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

ABSTRACT

A good organization is an organization that seeks to improve the capabilities of its human resources, because this is a key factor for increasing employee work productivity. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on the

productivity of employees of the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City. This research can be classified as causal associative quantitative research. Respondents are permanent employees at the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City. Data were collected through questionnaires and data analysis using multiple linear regression models and processed with SPSS software. The results showed that work motivation had an effect on the work productivity of employees of the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City $t_{\text{count}} (3.320) > t_{\text{table}} (1.986)$. This explains that the higher the employee's work motivation, the higher the work productivity will be. The work environment influences the work productivity of employees of the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City $t_{\text{count}} (6.017) > t_{\text{table}} (1.986)$. This explains that the better the work environment, the higher work productivity will be. Work motivation and work environment influence the work productivity of employees of the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City $F_{\text{count}} (67.122) > F_{\text{count}} (19.485)$. This explains that the higher the employee's work motivation and the better the work environment, the higher the work productivity will be.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan sumber daya dari tahun ke tahun membuat tingkat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut, sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan, mengembangkan dan mengolah sumber daya dengan baik, seperti material, modal dan mesin agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor pendukung berkembangnya sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yaitu karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2019) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan maka harus memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan agar lebih meningkatkan hasil produksi perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Menurut Wicaksono (2014), lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja yang sedang dilakukan baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja, bakat, dan kreativitas yang baik dapat menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan adanya motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang memadai dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian air bersih melalui perpipaan kepada masyarakat Kota Bengkulu. Sampai Desember 2022, Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu memiliki karyawan sebanyak 262 orang, dengan rincian 134 karyawan tetap, 99 orang karyawan tidak tetap dan 29 karyawan harian lepas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Error! No text of specified style in document. Jumlah Karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Bagian	Pegawai Tetap		Tidak Tetap		Pegawai Harian Lepas		Jumlah	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Direksi	1	1	0	0	0	0	1	1
SPI	5	5	1	0	0	0	6	5
Umum	11	10	22	28	9	3	42	41
Keuangan	10	8	15	17	0	0	25	25
Hubungan Langganan	12	13	29	32	2	1	43	46
Perencana Teknik	13	12	7	6	0	0	20	18
IPA Surabaya	29	29	6	11	7	0	42	40
IPA Nelas	21	22	7	8	5	2	33	32
Transmisi Distribusi	18	22	5	4	6	1	29	27
PKA	8	0	1	0	0	0	9	0
AMDK Tirta Hidayah	6	0	6	0	0	0	12	0
Jumlah	134	122	99	106	29	7	262	235

Dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu tentu banyak hal yang akan terjadi dan tidak akan terlepas dari berbagai permasalahan di dalam perusahaan tersebut. Seperti kurangnya kepedulian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang membuat semangat kerja pun menurun dan mengakibatkan tingkat kehadiran yang tidak baik atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, dan lingkungan kerja yang kurang baik membuat kinerja karyawan terganggu dan membuat hasil produksi tidak maksimal yang membuat kerugian bagi perusahaan. Wawancara singkat yang penulis lakukan dengan kepala SDM Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dikatakan bahwa sebagai motivasi pegawai termasuk rendah dikarenakan berbagai faktor, seperti pengawasan pimpinan, kesempatan jenjang karier dan lainnya. Sedangkan untuk lingkungan kerja, dikatakan bahwa ego antar bagian yang masih tinggi sehingga pada akhirnya mengganggu produktivitas kerja karyawan.Berdasarkan pengamatan awal di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu terdapat indikasi karyawan yang kurang produktif dalam bekerja. Ada beberapa karyawan yang lebih mementingkan absensi dari pada penyelesaian pekerjaan, karyawan pada kelompok ini datang dan pulang tepat waktu, namun kegiatannya di perusahaan lebih banyak dihabiskan di kantin, membicarakan hal-hal yang tidak penting atau mengobrol sana sini dan hal-hal yang tidak produktif lainnya.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Sumarsono (2010) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin atau peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Hasibuan (2019) menyatakan produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Siagian (2009) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran dengan masukan.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan, namun tidak hanya mencakup perbandingan *output* dan *input*-nya tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan *output* dan *input*-nya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Menurut French dan Raven dalam (Sule & Saefullah, 2016), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbin & Judge, 2015). Menurut Rivai dan Sagala (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu Jl. Hibrida XV No. 81 Kelurahan Sidomulyo Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu lebih kurang satu bulan dan dilaksanakan pada bulan Agustus-September 2023. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif kausal dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara *random* dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis / dugaan yang telah ditetapkan dengan pertanyaan/ angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Pengolahan data menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,608	2,181		2,113	,037
	Motivasi Kerja	,279	,084	,297	3,320	,001
	Lingkungan Kerja	,452	,075	,538	6,017	,000

Sumber: *Data diolah* (lampiran 12)

Dari output regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 4,608 + 0,279 (X_1) + 0,452 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4,608 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap yaitu 4,608.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1), sebesar 0,279 mempunyai makna jika nilai variabel motivasi kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,279 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2), sebesar 0,452 mempunyai makna jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,452 dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menerangkan variasi variabel produktivitas kerja. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,582	1,79721

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 12)

Tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,591. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 0,591 atau 59,1% dalam mempengaruhi produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.15. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dilihat dari derajat kebebasan ($n-k-1 = 96-3-1$) sebesar 92 dan signifikansi 0,05, sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,986 (Lampiran 13). Penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Signifikansi motivasi kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,320 > 1,986$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Signifikansi lingkungan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,017 > 1,986$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, hasil uji F menggunakan SPSS 25 didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,603	2	216,801	67,122	,000 ^a
	Residual	300,387	93	3,230		
	Total	733,990	95			

Sumber: *Output SPSS 19* (lampiran 12)

Tabel 3 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 67,122, sedangkan nilai F_{tabel} dicari dengan derajat kebebasan

$df_1 = k - 1$

$df_2 = n - k$

dimana:

k : jumlah seluruh variabel

n : jumlah sampel

Maka $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 96 - 3 = 93$, sehingga dengan $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} adalah 19,485 (Lampiran 14). Dengan demikian nilai $F_{hitung} 67,122 > F_{hitung} 19,485$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} (3,320) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Hasil ini mendukung (Rampisela & Lumintang, 2020; Fadillah, Djoko, & Budiarmo, 2013) yang juga mendapatkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan tergolong sangat tinggi. Karyawan memiliki kerelaan bekerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hal ini dikarenakan baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik mendukung karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula jika mendapatkan motivasi yang positif bagi karyawan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika karyawan bersemangat dalam kerja, maka produksi yang dihasilkan otomatis akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $> .$ Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi. Hasil ini mendukung penelitian (Maknoliani & Fidayan, 2021; Febrian,

Zulhaida, & Ilosa, 2021) bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah baik. Lingkungan kerja non fisik misalnya karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama mereka dan dengan atasan. Begitu juga dengan lingkungan kerja fisik, seperti peralatan dan fasilitas kerja yang memadai. Namun demikian, perlu diperhatikan bangunan tempat kerja karyawan untuk keleluasaan karyawan bekerja, mengingat karyawan yang terus bertambah tetapi bangunan masih tetap sama.

Anoraga (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja yang sedang dilakukan baik secara internal maupun eksternal, jika seandainya lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan menyulitkan produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan yang seharusnya berkembang dan maju akan mengalami penurunan. Sehingga sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang diperhatikan betul-betul. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $F_{hitung} (67,122) > F_{hitung} (19,485)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja, bakat, dan kreativitas yang baik dapat menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, dengan adanya motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang memadai dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian (Fadillah, Djoko, & Budiatmo, 2013; Maknoliani & Fidayan, 2021; Febrian, Zulhaida, & Ilosa, 2021) yang menemukan pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Sedangkan Wicaksono (2014) mengatakan lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} (3,320) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $t_{hitung} (6,017) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu $F_{hitung} (67,122) > F_{hitung} (19,485)$. Hal ini menjelaskan

bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dapat meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja, misalnya memberikan sistem penilaian kinerja dan penghargaan kepada karyawan. Kemudian perusahaan dapat memperluas atau memanfaatkan bangunan yang tidak terpakai untuk dapat menampung karyawan sehingga mereka memiliki tempat dan lebih leluasa dalam bekerja. Terakhir perusahaan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, misalnya dengan memberikan apresiasi kepada mereka yang bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2013). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Fadillah, B., Djoko, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponogoro Journal of Social and Politic*, 2(1), 1-9.
- Febrian, W. D., Zuhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 243-254.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamuddin, & Jayo, Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Pilar Utama Kabupaten Kepahiang. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 4(1), 36-43.
- Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Dongkwang Kabupaten Bandung). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 46-60.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 302-311.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Ke16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sumarsono, S. (2010). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.