

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

Indah Purnama Sari<sup>1</sup>, Suhada<sup>2</sup>, Tri Sinarti<sup>3</sup>, Mohamad Nur Arriyanto<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [indahpurnamasari35344@gmail.com](mailto:indahpurnamasari35344@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [suhadaahmadmadjid@gmail.com](mailto:suhadaahmadmadjid@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [trisinarti1976@gmail.com](mailto:trisinarti1976@gmail.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [arriyanto.m.nur@gmail.com](mailto:arriyanto.m.nur@gmail.com)

### ABSTRAK

Analisis ini bermaksud untuk meliputi pengaruh lingkungan kerja fisik serta non fisik berhubungan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Variabel dalam analisis ini terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta, variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai. Teknik yang diperlukan dalam analisis ini ialah teknik kuantitatif dengan total sampel yang diamati adalah 62 pegawai. Metode pengumpulan data yang diperlukan ialah kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ), uji t, dan uji F dengan menggunakan bantuan SPSS For Windows versi 22. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dengan anggaran sig  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil keterangan uji F terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dengan nilai  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Produktivitas Kerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the physical and non physical work environment on the work productivity of employees at the Department of Manpower and Transmigration oh South Sumatra Province. The variables in this study consisted of the independent variables, namely the physical work environment and the dependent variable, namely the employee's work productivity. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied is 62 employees. The data collection techniques used were questionnaires and documentation, while the data analysis linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis ( $r^2$ ), t test, and F test using SPSS For Windows version 22. Based on the results of the t test research, it shows that there is an effect of the physical work environment (X1) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that there is a partially significant effect between the physical work productivity. While the non physical work environment variable (X2) with a significant influence between the non physical work environment on employee work productivity. From the results of the discussion of the F test there is a significant effect simultaneously (together) with a value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that there is a significant effect simultaneously (together) between the physical and non physical work environment variables of the work productivity of employees at the Departement of Manpower and Transmigration of South Sumatra Province.*

**Keywords :** Physical, Non Physical Work Environment and Employee Work Productivity.

### A. PENDAHULUAN

Pengembangan tata usaha sumber kemampuan umat akan tetap membentuk factor esensial saat menjalankan maksud dengan tugas suatu industri atau instansi,



dalam mensukseskan visi dan misi perusahaan atau instansi tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menegakkan perkembangan hayat, sedangkan salah satu factor yang bertindak saat menjalankan perkembangan hayat industry adalah sumber daya manusia. Manusia tetap berbuat bersungguh-sungguh serta menonjol dalam setiap urusan organisasi atau perusahaan yaitu sebagai pemikir, pelaksana dan penetap wujudnya maksud organisasi atau perusahaan.

berpendapat Sutrisno (2015: 118) lingkungan kerja merupakan kelengkapan sarana serta prasarana kerja adapun terdapat akan seorang aktivis bahwa memenuhi pekerjaan yang peroleh mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja itu sendiri peroleh diperbedakan membentuk 2 yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Sedarmayanti (Muhraweni, et al., 2017: 57) mengemukakan maka lingkungan kerja fisik mencakup sementara perspektif yang perlu memedulikan, seperti tempat kerja yang tenang, keadaan lingkungan yang bahagia, temperatur ruangan yang konstan, serta pencerahan yang baik, sebuah lingkungan kerja, warna ruangan. Setiana (2019: 152) mengutarakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi sekitar lokasi kerja dan dapat berdampak terus maupun tidak terus terhadap karyawan/pekerja.

Sedarmayanti (Muhraweni, et al., 2017: 59) lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi akan menyebabkan keterkaitan antara interaksi kerja, baik interaksi dengan atasan ataupun interaksi serta sesama teman kerja ataupun dengan bawahan.

Sutrisno (2020: 100) maka produktivitas kerja merupakan perbuatan intelektual. Perbuatan intelektual yang selalu mengejar perubahan berhubungan segala sesuatu yang terlihat. Satu meyakinkan lalu warga negara terima menepati bekerja akan bagus hari ini dari pada hari kemarin serta hari esok lebih baik hari ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu Munthe (2018:92), hasil analisis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja sebagai simultan berpengaruh sig berhubungan produktivitas kerja tenaga daya.

Pada dasarnya hambatan terbesar yaitu produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan diantaranya pada Lingkungan Kerja Fisik, keadaan ruang kerja akan kurang nyaman, serta Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat pegawai yang kurang tanggung jawab akan tugas kerja yang sudah diberikan seperti pegawai yang sering meninggalkan pekerjaannya, untuk melakukan kegiatan lain yang bukan tugas kerjanya, sehingga menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai ketika bertugas.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (Muhraweni, et al., 2017: 57) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup sementara perspektif akan perlu merisaukan, seperti tempat kerja akan tenang, keadaan lingkungan bahwa bahagia, temperatur ruangan yang konstan, dan pencerahan yang baik, sebuah lingkungan kerja, warna ruangan. Lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo, et al., (2018:48) merupakan segala yang terdapat disekitar kawasan bekerja serta peroleh mempengaruhi karyawan sekiranya berbagai terus walaupun tiada terus. Menurut Sudaryo, et al., (2018: 48) lingkungan kerja fisik yaitu lokasi kerja karyawan menepati kegiatan. Lingkungan kerja fisik juga turut memengaruhi motivasi serta emosi kerja para pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli maka disimpulkan maka lingkungan kerja fisik ialah mengenai keadaan lokasi atau ruangan, yang mempengaruhi dan cara terus atau dengan implikasi kepada perwakilan atau pekerja dalam menyelesaikan kerjaan ataupun latihan ketika lulus pencapaian.

Menurut Sudaryo, et al., (2018: 48) lingkungan kerja fisik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, lain:

- a. Suhu bagi meningkatkan kreativitas merupakan esensial maka karyawan bertugas di lingkungan dimana temperatur dibuat agar tetap kisaran kerja yang dapat diterima oleh individu.
- b. Kebisingan adalah bunyi membuktikan lalu perkataan atau ucapan bahwa kukuh maupun terima diramalkan menurut biasanya bukan melantarkan pengurangan penampilan kerja, alih-alih akibat mulai vokal bahwa bukan peroleh diramalkan meneruskan dominasi cetakan serta memprovokasi kontemplasi tenaga kerja.
- c. Pencerahan adalah bertugas mengikuti jalur adapun kelim serta terang laras bakal membawa dampak kegentingan menurut penglihatan.

Menurut Sudaryo, et al., (2018: 51), Indikator – indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Pencerahan mewujudkan fleksibel bahwa keras esensial saat satu pejabat sebab peroleh melakukan kemestian di kantor (sinar segera, sinar separuh segera, sinar setengah bukan segera, cahaya bukan segera).
2. Warna, banyak instansi pemerintah yang belum mengawasi kegiatan ragam, sementara memiliki pengaruh yang afdal luas tentang karyawan ketika melakukan kewajiban, sebab ragam peroleh memerintah orang.
3. Kejernihan , buat mengawasi kesembuhan pusat karyawan, lalu semua jalur akan tersedia melalui satu jabatan mesti percaya dilindungi kejernihan.
4. Perubahan , orang seperti manusia hayat perpisahan mementingkan angin akan bugar serta tenang.
5. Bunyi / keributan, adapun terhantar bagi antara tenaga kerja terima menyusutkan ataupun bahkan peroleh meniadakan meditasi tenaga kerja, maka dari itu bersungguh-sungguh melaksanakan keletihan, kekecewaan, beserta untuk mendatangkan buatan keharusan ataupun efektivitas kemestian.
6. Kenyamanan merupakan kenyamanan berhubungan entitas akan membentuk kepunyaan tenaga kerja menurut waktu karyawan tercatat ada saat kawasan gedung.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik Setiana berpendapat (2019: 153) merupakan semua suasana akan bertemu mempunyai kontribusi melalui ikatan pekerjaan, maupun melalui pimpinan maupun teman pegawai serta inferior. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu pekerjaan dapat esensial untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Sedarmayanti (Muhraweni, et al., 2017: 59) lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi sehingga menyebabkan akan keterkaitan melalui hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama teman kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Wursanto (Ningsi, 2020: 13) lingkungan kerja non fisik merupakan kawasan pekerja akan membuat dapat ditangkap oleh panca indera seseorang. Namun lingkungan kerja non fisik ini dirasakan karena pekerja melewati ikatan dengan rekan kerja juga dengan pimpinan.



Berdasarkan pengertian para ahli dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis suatu keadaan yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun bisa dirasakan oleh para pegawai yang berkaitan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Faktor-faktor akan mengetahui lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (Ningsi, 2020: 13) :

1. Gantungan kualitas serta bawahan
2. Kerja sama mendampingi tenaga daya
3. Hubungan kerja setingkat (sesama tenaga daya)

### **Produktivitas Kerja Pegawai**

Sutrisno (2019: 100) mengatakan maka produktivitas kerja adalah perbuatan intelektual. Perbuatan intelektual tetap mencari pengalihan atas segala sesuatu terhadap apa yang telah ada. Menurut Yuniarsih (2016: 156) produktivitas kerja adalah buatan berbentuk akan melaksanakan bagi pribadi maupun anggota, semasa komponen kurun spesifik pada satu metode kerja.

Sutrisno (2019: 99) produktivitas ialah ukuran efisiensi produktif sebagai suatu pertandingan antara bentuk dan petunjuk.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup suatu sikap mental yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki pendapat maka aktivitas agenda in layak menjadi yang bertambah baik lagi sejak hari kemarin pula hari esok lebih baik sejak hari ini.

Menurut Sutrisno (2020: 104), Produktivitas hebat esensial kepada karyawan perusahaan. Melalui orangnya produktivitas karyawan, Diperlukan keharusan dapat dilaksanakan sebagai praktis serta baik, maka dari itu segala sesuatu ikut kemudian diharuskan bagi terbatas wujud akan telah dipastikan. Di perkirakan produktivitas tenaga kerja, harus ada indikator, sebagai berikut:

1. Kapasitas dan Kemampuan untuk melakukan tugas.
2. Menumbuhkan buatan yang diperoleh, Berjuang untuk menumbuhkan buatan adapun diperoleh.
3. Etos keharusan, ialah usaha untuk menjadi bertambah baik sejak hari kemarin.
4. Kembangkan diri anda, Selalu kembangkan bagi mengembangkan tenaga kerja anda.
5. Kualitas, adalah hasil kerja akan peroleh memberitahu derajat kerja sendiri pegawai.
6. Kemampuan, Perumpamaan sela-sela buatan akan gapai serta kelengkapan bendungan upaya akan dimanfaatkan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Teknik akan diperlukan saat analisis ini ialah teknik kuantitatif. Sugiyono (2019: 23) teknik analisis kuantitatif apabila teknik analisis yang berlandasan prinsip tepat, diperlukan bagi memeriksa ikut anggota alias ilustrasi spesifik.

Objek analisis ini merupakan karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, tempat analisis Jln Jend Ahmad Yani No. 284 – 14 Ulu, Kode Pos 30264 Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Menurut Sugiyono (2019: 67) pada umumnya merupakan semua kegiatan akan berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti guna dipahami sehingga mendapatkan sebuah info mengenai masalah itu, sehingga diambil oleh kesimpulan. Ada 2 macam yakni :

- a) Variabel Independen (Variabel mandiri), merupakan hal adapun memerintah maupun membentuk alas an modifikasi ataupun tumbuh variabel bebas. Variabel bebas (X) analisis ini terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).
- b) Elastis Dependen (Variabel terebut), ialah elastis yang dibujuk ataupun bahwa membentuk akhirnya sebab keadaan variable bebas. Variable terikat saat analisis ini ialah produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi merupakan kawasan abstraksi bahwa berjalan tentang : tujuan/pokok yang mempunyai kuantitas & ciri eksklusif adapun ditentukan sang pengkaji untuk diteliti & berakhir dibawa ketetapan.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel ialah komponen bagi kuantitas & ciri akan mempunyai sang populasi tersebut. Jumlah populasi penelitian ini ialah 160 orang, error 0,1 (10%) sehingga jumlah sampel adalah 61,5384 dibulatkan menjadi 62 orang.

Sumber data primer merupakan sumber data utama akan diperlukan analisis ini dan dilengkapi dengan data sekunder.

Metode analisis pengumpulan data dibawah ini yakni :

- a. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data akan melakukan serta menyediakan sekumpulan data ungkapan dan tebakan bagi pegawai untuk menjawab.
- b. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang Produktivitas Kerja Pegawai dan gambaran umum di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik analisis daya yang akan dikonsumsi ialah penguraian dekadensi, yang dikonsumsi guna menguji pengaruh variable-variabel bebas pada variable terikat. Analisis dekadensi akan dikonsumsi melalui bantuan SPSS For windows versi 22. Tindakan yang perlu dilaksanakan dalam metode analisis data ialah analisis data dimana dalam langkah ini dilakukan percobaan terhadap validitas dan realibilitas daftar pertanyaan yang dikemukakan. Teknik penguraian data yakni:

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan:

Rumus : 
$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Pegawai

a : Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Non Fisik

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi X<sub>2</sub>

Priyatno (2018: 87) mengatakan Analisis Koefisien Korelasi analisis untuk menentukan apakah hubungan antara satu variable dengan variable lainnya kuat.

Menurut Siregar (2013: 352) Koefisien determinasi merupakan suatu nilai R = (r)<sup>2</sup> X 100% yang dikonsumsi buat melipat sumbangan maupun donasi variabel bebas terhadap terikat.



## D. HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas

#### Uji Validitas untuk Lingkungan Kerja Fisik

Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
2	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
3	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
4	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
5	0,001	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
6	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
7	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
8	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
9	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
10	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

Sumber : data diolah, 2022

Seluruh pertanyaan / pernyataan butir 1 sampai 10 di variabel Lingkungan Kerja Fisik menentukan anggaran sig <  $\alpha$  = 0,05 bermakna semua soal maka dianggap valid. Dalam hasil tersebut dapat dinyatakan soal sebagai elastis Lingkungan Kerja Fisik untuk digunakan sebagai media takar saat analisis ini.

#### Uji Validitas untuk Non Fisik

Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
2	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
3	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
4	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
5	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
6	0,002	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
7	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
8	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
9	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
10	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

Sumber : data diolah, 2022

Seluruh soal pertanyaan / pernyataan nomor 1 dengan 10 pertanyaan/pernyataan di variabel Lingkungan Kerja Non Fisik membuktikan anggaran sig <  $\alpha$  = 0,05 artinya semua butir pertanyaan / pernyataan sehingga dianggap valid. Maka dapat dikatakan butir soal digunakan sebagai indikator variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu digunakan sebagai media takar saat analisis ini.

### Uji Validitas untuk Produktivitas Kerja Pegawai

Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
2	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
3	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
4	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
5	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
6	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
7	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
8	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
9	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
10	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

Sumber : data diolah, 2022

Seluruh soal pertanyaan/ pernyataan nomor 1 dengan 10 pertanyaan/ pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai membuktikan anggaran sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/ pernyataan dapat dianggap valid. Dalam hal ini dapat dinyatakan butir soal yang sebagai indeks variabel Produktivitas Kerja Pegawai untuk sebagai media takar alat saat analisis ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's $\geq$ Alpha ( $\alpha$ )		Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0,780	0,60	Reliabel
Non Fisik (X <sub>2</sub> )	0,731	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2022

Terdapat variabel lingkungan kerja actual (X<sub>1</sub>) anggaran Reliabilitas sejumlah 0,780  $\geq$  0,60. Pada variabel Non Fisik (X<sub>2</sub>) didapat nilai Reliabilitas sejumlah 0,731  $\geq$  0,60, serta variabel produktivitas kerja pegawai (Y) didapat anggaran 0,840  $\geq$  0,60. Dengan anggaran Reliabilitas 0,60 hingga diperoleh tanggapan media takar dalam analisis ini reliabel (reliable) dan diperoleh digunakan media takar dianalisis seterusnya.

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,106	0,05	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,241	0,05	Berdistribusi Normal
Produktivitas Kerja Pegawai	0,076	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : data diolah, 2022



Dapat dilihat nilai diatas Lingkungan Kerja Fisik  $0,106 > 0,05$ , dan lingkungan kerja non fisik  $0,241 > 0,05$  serta produktivitas kerja pegawai  $0,076 > 0,05$  peroleh tanggapan maka data analisis ini bersirkulasi normal.

### Hasil uji Multikolinearitas

**Coefficients**

		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.625	.338	.255	.564	1.774
	Non Fisik	.657	.416	.325	.564	1.774

Sumber : data diolah, 2022

Diketahui nilai Tolerance Lingkungan Kerja Fisik  $0,564 > 0,1$  maupun VIF  $1.774 < 10$ . Dan anggaran Tolerance Non Fisik  $0,564 > 0,1$  juga VIF  $1.774 < 10$  kita peroleh menyimpulkan bahwa dalam regresi tidak ada masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedasitas

#### Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,901	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Non Fisik	0,779	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja Pegawai (Y)  
Sumber : data diolah, 2022

Diketahui nilai signifikan elastis lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) ialah 0,901 sehingga signifikan elastis lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yaitu 0,779. Karena hasil signifikan kedua variabel bebas bertambah kuat mulai 0,05 jadi diperoleh hasil semua data pada analisis ini bebas dari heteroskedasitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$	Sig.
A Produktivitas Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,436	0,339	2,756	0,008
	Non Fisik ( $X_2$ )	0,553	0,433	3,517	0,001

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil estimasi konstan regresi serta uji dengan parsial yaitu uji t. Menunjukkan hasil yang didapat diperoleh skor konstan regresi untuk lingkungan

kerja fisik ( $X_1$ ) sejumlah 0,436 dan skor konstan regresi untuk non fisik ( $X_2$ ) sejumlah 0,553. Berdasarkan anggaran ini didapat persamaan regresi linier berganda yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 126 + 0,436X_1 + 0,553 X_2$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas dapat diuraikan :

1. Score Konstanta 126, artinya jika lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) nilainya 0, dan Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) 0, maka Produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) nilainya sebesar 126.
2. Score 0,436 merupakan score konstan dekadensi bagi elastis lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), yang yakni lingkungan kerja fisik bertambah 1 satuan sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) diasumsikan konstan (*ceteris paribus*) hal ini maka dilanjutkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai berjumlah 0,436 satuan. Sebaliknya andaikan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) menurun sebesar satu satuan, sedangkan lingkungan kerja non fisik dipandang yakin (*ceteris paribus*), hingga bakal menurunkan melalui penurunan produktivitas kerja pegawai terhadap lingkungan kerja fisik yaitu berjumlah 0,436 satuan.
3. Score 0,553 adalah score konstan dekadensi untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), yaitu jika lingkungan kerja non fisik meningkat sejumlah 1 satuan sedangkan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) diasumsikan konstan (*ceteris paribus*) hal ini akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai berjumlah 0,553 satuan. Sebaliknya andaikan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) menurun berjumlah satu satuan, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik dipandang yakin (*ceteris paribus*), hingga bakal menurunkan melalui penurunan produktivitas kerja pegawai terhadap non fisik yaitu sebesar 0,553 satuan.

Berdasarkan penjelasan tentang terima jawaban maka elastis lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi produktivitas kerja pegawai signifikan positif.

## Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi  
Model Summary

Variabel	Sig	R	Tingkat Hubungan
Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas kerja pegawai	0,000	0,625	Kuat
Lingkungan kerja non fisik terhadap Pterhadap Produktivitas kerja pegawai	0,000	0,657	Kuat
Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai	0,000	0,704	Kuat

Sumber : data diolah, 2022



Diperoleh koefisien korelasi (R) adalah hubungan elastis bebas lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) nilai sig sejumlah 0,000, lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) sejumlah 0,000 sehingga elastis terikat produktivitas kerja pegawai (Y) bisa dikatakan berkorelasi. Nilai koefisien korelasi (R) pusat lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,625 berarti pada range 0,60-0,779. Dan hubungan lingkungan kerja non fisik berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,657 berarti mengikuti range 0,60-0,779. Sehingga hubungan diantaranya lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) berjumlah 0,704 bermakna turut range 0,60-0,779 kegiatan ini membuktikan apabila interelasi pusat Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) serta Non Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) mempunyai tautan valid.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan Kerja Non Fisik	.704 <sup>a</sup>	.496	.479	2.81022

Sumber : data diolah, 2022

Menuruti daftar berkenaan memastikan buatan berjumlah 0,496, sehingga ketika analisis ini lingkungan kerja fisik serta non fisik terima menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja pegawai berjumlah 49,6% serta 50,4% sisanya dipengaruhi bagi variable beda adapun perlu dimati ketika analisis ini, diantaranya : motivasi, disiplin serta kompensasi.

### Pengujian Hipotesis Uji t (secara Parsial)

**Hasil Uji t (Parsial) (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)**

Model	coefficients				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(constant)	6.477	5.297		1.223	.226
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.839	.124	.657	6.747	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai  
Sumber : data diolah, 2022

Ditemukan apabila skor signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,000 yang mana nilai ini kurang dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hasil Uji t ( $X_1$ ) terhadap (Y)  
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(constant)	8.020	5.514		1.454	.151
	Lingkungan Kerja Fisik	.804	.130	.625	6.202	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai  
Sumber: data diolah, 2022

Akan diketahui serta nilai sig antara Non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,000 akan dimana nilai ini kurang mulai 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji F (secara Simultan)

**Hasil uji F (Secara Simultan)  
ANOVA**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	459.025	2	229.512	29.062	.000
	Residual	465.943	59	7.897		
	Total	924.968	61			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik  
Sumber: data diolah, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai sig antara Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) serta Non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,000 yang mana nilai ini kurang dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## E. PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sebab buatan penelaah hipotesis (uji-t) sebagai parsial pusat elastis Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) diterima sejumlah 0,000 < 0,05, hingga disimpulkan Lingkungan Kerja fisik ( $X_1$ ) sebagai parsial ada pengaruh positif serta sig terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut membuktikan maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, sehingga  $H_a$  diterima. Menurut buat angket akan dibagikan pada pegawai terdapat buatan akan sig, kegiatan ini membuktikan apabila lingkungan kerja fisik terima disebabkan sebagai inti untuk menakar produktivitas kerja pegawai.



Buatan analisis ini sejalan dengan analisis yang dilaksanakan Handayani (2018: 28), buatan analisis menentukan apabila adanya pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal ini berkaitan dengan pendapat Sudarmayanti (Muhraweni, et al., 2017: 57) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang meliputi perspektif yang akan memperhatikan seperti, ruang bekerja yang tenang, keadaan lingkungan yang bahagia, temperatur ruang yang tetap.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

Dari buatan penelaah hipotes (uji-t) secara parsial disela-sela variabel Non Fisik ( $X_2$ ) diterima sejumlah  $0,000 < 0,05$ , maka diperoleh disimpulkan Non Fisik ( $X_2$ ) secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan berpengaruh Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil tertera membuktikan maka lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, sehingga  $H_a$  diterima. menurut buatan angket yang disebarkan pada pegawai diperoleh buat akan sig, kegiatan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebabkan apabila untuk menakar produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang bukan peroleh terampas oleh panca indra manusia, namun bisa dinikmati sama para pegawai yang melalui berkaitan hubungan kerja, baik sesama teman kerja maupun atasan.

Buatan analisis ini sejalan melalui analisis akan dilaksanakan sama Nuraeni (2021: 10), buatan analisis ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan sejalan juga dengan penelitian Munthe (2018: 92), buatan analisis ini membuktikan bahwa adanya pengaruh sig secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

Dari buatan penelaan hipotes (uji F) secara simultan (bersama-sama) di sela-sela variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Non Fisik ( $X_2$ ) terdapat sejumlah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja fisik ( $X_1$ ) dan Non Fisik ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan sig berhubungan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh sig terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. kegiatan ini meyakinkan hingga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik peroleh disebabkan apabila inti buat menakar produktivitas kerja pegawai.

Buatan analisis ini sejalan melalui analisis akan dilaksanakan sama Anggraini (2021: 72), buatan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan berpengaruh secara simultan berhubungan Produktivitas Kerja Karyawan. Dan sejalan juga dengan analisis Munthe (2018: 92), buatan analisis ini membuktikan bahwa adanya pengaruh sig secara (bersama-sama) antara lingkungan kerja fisik dan non fisik berhubungan Produktivitas Kerja pegawai

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada bab 4 dapat dilihat dari kesimpulan berikut ini:

- a. Dari buatan penelaan hipotesis (uji t) secara parsial antar variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y) terdapat skor sig 0,000 kurang dari 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Dari buatan penelaan hipotesis (uji t) secara parsial antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik serta produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Dari buatan penelaan (Uji F) secara simultan sela-sela variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan non fisik ( $X_2$ ) berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y) sejumlah 0,000 yang mana anggaran ini kurang dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hingga peroleh penjelasan bahwa terletak pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan Non fisik ( $X_2$ ) berhubungan produktivitas kerja pegawai (Y).

### Saran

Menurut temuan adapun rekomendasi yang diperoleh antara lain:

- a. Pihak Instansi harus berusaha mewujudkan Lingkungan Kerja yang kondusif, seperti: pencahayaan adapun memadai bagi menumbuhkan semangat keharusan karyawan, karena dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat.
- b. Diharapkan peroleh mewujudkan Lingkungan Kerja Non Fisik akan baik agar produktivitas kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan Instansi. Misalnya selalu memberikan lingkungan kerja dapat memberikan motivasi dan karakter kerja yang tinggi. Dengan adanya suasana kerja dan karakter kerja yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Diharapkan pihak Instansi untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Misalnya mengatur karyawan berbanding melalui kemampuannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai hasil yang tepat.
- d. Diharapkan kepada pihak penulis berikutnya, diberi saran agar untuk meneliti variabel-variabel yang lain dan menggunakan metode penelitian akan bersengketa sampai terdapat keterangan akan utuh berhubungan factor-factor yang memerintah Produktivitas Kerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 57.



- Munthe, A. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAda PT Rantauprapat*. Sumatera Utara: Skripsi UIN Suska Riau.
- Ningsi, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)*. Sumatera Selatan: Skripsi Universitas PGRI Palembang.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,cv.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif Kombinasi R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabata cv.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadia Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.