

# Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang

Muhamad Kamaludin <sup>1\*</sup>, Dewi Sartika <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received (8-12-2024)

Revised (29-05-2025)

Accepted (31-05-2025)

### Keywords:

Placement, Physical Environment, Work Productivity

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the Influence of Placement and Work Environment (physical) on the work productivity of employees of the Tangerang Regency Spatial and Building Office both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study is 174 employees. and the percentage of laxity due to sampling errors that are still tolerated/inaccurate 10% (0.1), then the number of samples used in this study was obtained as many as 64 respondents from 174 employees. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and f test. The results of this study show that there is a positive influence of Placement and Work Environment (physical) on the work productivity of employees of the Tangerang Regency Spatial Planning and Building Office, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y= 2, 810+1, 208 X1$ . Correlation Value of 0.870 (Very Strong) Determination Coefficient Value 75.5% Calculated t-value  $1.824 > 2.000$  t table With a significance of  $0.001 < 0.05$  there is a positive influence and significance of the work environment (physical) on the work productivity of employees of the Tangerang Regency Spatial Planning and Building Office, it can be proven from the simple linear regression equation  $Y= 1, 740+0, 584 X2$ . Correlation value of 0.913 (very strong) Determination coefficient value 83.4% Calculated t value  $1.362 > 2.000$  t table With a significance of  $0.001 < 0.05$ .*

## Kata Kunci:

Penempatan, Lingkungan Fisik, Produktivitas

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan dan Lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tata ruang dan bangunan Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 174 pegawai. dan peresntase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir/ketidaktelitian 10% (0,1), maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden dari 174 pegawai. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Penempatan dan Lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tata ruang dan bangunan Kabupaten Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana  $Y= 2, 810+1, 208 X1$ . Nilai Korelasi Sebesar 0, 870 (Sangat Kuat) Nilai Koefisien determinasi 75, 5% Nilai t hitung  $1,824 > 2.000$  t tabel Dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  terdapat pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tata ruang dan bangunan Kabupaten Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana  $Y= 1, 740+0, 584 X2$ . Nilai Korelasi Sebesar 0, 913 (Sangat Kuat) Nilai Koefisien determinasi 83, 4% Nilai t hitung  $1,362 > 2.000$  t tabel Dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

\*Corresponding author.

E-mail: kamaludin23122001@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja Pegawai merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi. Karena ketika Pegawai dalam suatu perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan tersebut dapat memperoleh hasil kerja yang diharapkan, sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja Pegawai merupakan suatu tugas atau tanggung jawab kerja yang harus dipenuhi oleh setiap Pegawai. Tugas itu adalah kesediaan Pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang Pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah Pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kompeten, berpengalaman, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Isu produktivitas telah muncul dalam literatur sebagai salah satu tantangan penting dalam organisasi terutama untuk mengelola tenaga kerja mereka. Sebagian besar keberhasilan organisasi bergantung pada produktivitas Pegawai. Produktivitas merupakan pertimbangan yang sangat penting untuk berbagai bisnis. Penting bagi organisasi memperhatikan faktor-faktor Produktivitas Kerja, salah satunya adalah Penempatan dan lingkungan kerja fisik.

Penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya serta bekerja di lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman akan lebih produktif dalam bekerja. Berikut adalah beberapa contoh pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja: Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan membuat Pegawai lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja, sehingga produktivitas kerja Pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan fokus dan konsentrasi Pegawai, sehingga produktivitas kerja Pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas Pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana Pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Penempatan kerja dan lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja Pegawai melalui beberapa mekanisme, yaitu: Menurunnya kepuasan kerja. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya atau bekerja di lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan motivasi kerja Pegawai. Peningkatan stres. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya atau bekerja di lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan merasa stres. Stres dapat menurunkan konsentrasi dan fokus Pegawai, sehingga produktivitas kerja Pegawai akan menurun. Peningkatan risiko kecelakaan kerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan aman dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat menyebabkan Pegawai mengalami cedera atau bahkan kematian. Hal ini tentu saja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja Pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor penempatan kerja dan lingkungan kerja dalam mencegah menurunnya produktivitas kerja Pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan dan Lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tata ruang dan bangunan Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Penempatan Kerja

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Menurut Bahri (2019:77), "Mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif di dasari oleh informasi analisis pekerjaan". Menurut Hakim (2019), "Bawa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang di terima (Lulus

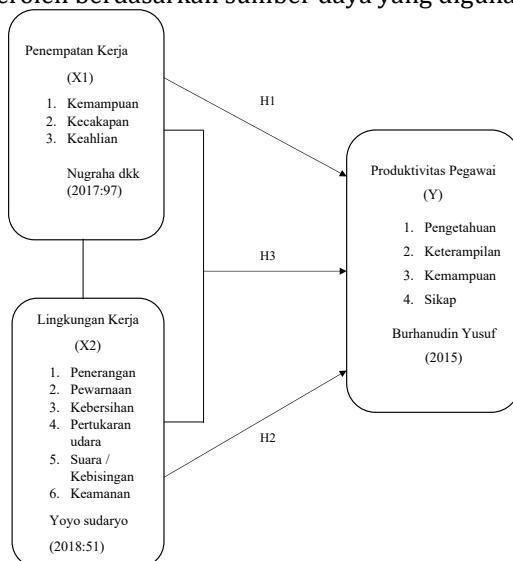
seleksi) Pada jabatan/Pekerja yang membutuhkannya dan sekaligus mendelgrasikan authority kepada orang tersebut”.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2018:22) "Menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Widiyanto dkk (2019), "menyatakan liingkungan adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama Pegawai". Berdasarkan berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para Pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila Pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan hasil kinerja tinggi.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), "produktivitas kerja merupakan sikap mental Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada" Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), "produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya". Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), "secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input)". Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental Pegawai yang mencerminkan kemampuan Pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Penempatan Kerja terhadap produktivitas Kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas karyawan Kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.
- H3: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara penempatan kerja dan lingkungan kerja Fisik terhadap produktivitas Kerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, Karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang di gunakan dengan metode Asosiatif Menurut Sugiyono (2017:44)"Metode Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih". Menurut sugiyono (2016: 80), "adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik". Tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu yang akan diteliti atau amati. maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tata Ruang Dan Bangunan Berjumlah 174 Pegawai. Berdasarkan rumus slovin dengan Tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 dari 174 Pegawai Dinas tata ruang dan bangunan Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Liner Sederhana

**Table 1 Hasil pengolahan Regresi linear Sederhana variabel Penempatan (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2, 810	1, 541		1, 824	, 073
Penempatan	1, 208	, 087	, 870	13, 912	, 001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 2, 810 + 1, 208 X1$ .dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 2, 810 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 2, 810. Koefisiensi regresi x1 sebesar 1, 208 menyatakan bahwa setiap keputusan penambahan 1% nilai penempatan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1, 208.koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel penempatan (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana sebagai berikut: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0, 001 < 0, 05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y). Dan berdasarkan nilai t diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $13, 912 > t_{tabel} 1, 99962$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai (Y).

**Table 2 Hasil pengolahan Regresi linear Sederhana variabel Lingkungan Kerja(X2)terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1, 740	1, 278		1, 362	, 178
Lingkungan fisik	, 584	, 033	, 913	17, 642	, 001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 1, 740 + 0, 584 X2$ .dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1, 740 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 1, 740. Koefisiensi regresi X2 sebesar 0, 584 menyatakan bahwa setiap keputusan penambahan 1% nilai penempatan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0, 584 koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa

arah pengaruh variabel Lingkungan fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana sebagai berikut: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y). Dan berdasarkan nilai t diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $17,642 > t_{tabel} 1,99962$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai (Y).

### Analisi regresi linear berganda

**Table 3 Hasil pengolahan Regresi linear berganda variabel Penempatan (X1)Lingkungan kerja (X2)terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,402	1,290		1,087	,281
Penempatan	,262	,184	,189	2,903	,005
Lingkungan fisik	,472	,085	,739	5,572	,001

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,402 + 0,262 X_1 + 0,472 X_2$ . Dari Persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,402 diartikan bahwa jika variabel penempatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka produktivitas pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,402 point.
- Nilai penempatan ( $X_1$ ) 0,262 diartikan bahwa nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel penempatan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,262.
- Nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) 0,472 diartikan bahwa nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel penempatan ( $X_1$ ) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,472.

### Analisis koefisien korelasi (r)

**Table 4 Hasil Uji koefisien korelasi secara Parsial Penempatan (X1) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
*Correlations*

		Penempatan	Produktivitas
Penempatan	Pearson Correlation	1	,870**
Sig. (2-tailed)			,001
N		64	64
Produktivitas	Pearson Correlation	,870**	1
Sig. (2-tailed)		,001	
N		64	64

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 Diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**Table 5 Hasil Uji koefisien korelasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
**Correlations**

		Lingkungan fisik	Produktivitas
Lingkungan fisik	Pearson Correlation	1	, 913**
Sig. (2-tailed)		64	, 001
N			64
Produktivitas	Pearson Correlation	, 913**	1
Sig. (2-tailed)		, 001	
N		64	64

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0, 913 nilai tersebut berada pada interval 0, 800 – 1, 000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

**Table 6 Hasil Uji koefisien korelasi secara simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	, 916 <sup>a</sup>	, 839	, 834	2, 725

a. Predictors: (Constant) Lingkungan fisik, Penempatan.

b. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0, 916 nilai tersebut berada pada interval 0, 800 – 1, 000 artinya pada variabel Penempatan dan Lingkungan fisik mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap produktivitas pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Table 7 Hasil Analisis koefisien Determinasi secara Parsial Penempatan (X1) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	, 870 <sup>a</sup>	, 757	, 753	3, 320

a. Predictors: (Constant), Penempatan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0, 757 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 75, 5% sedangkan sisanya 24, 5% di pengaruhi faktor lain yang tidak di lakukan penelitian.

**Table 8 Hasil Analisis koefisien Determinasi secara Parsial Lingkungan fisik (X2) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	, 913 <sup>a</sup>	, 834	, 831	2, 747

a. Predictors: (Constant), Lingkungan fisik

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0, 834 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan fisik berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 83, 4% sedangkan sisanya 16, 6% di pengaruhi faktor lain yang tidak di lakukan penelitian.

**Table 9 Hasil Uji koefisien Determinasi secara simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,916 <sup>a</sup>	,839	,834	2,725

a. Predictors: (Constant) Lingkungan fisik, Penempatan.

b. Dependent Variable: Produktivitas pegawai

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,839 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan dan lingkungan fisik terhadap variabel produktivitas pegawai sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

**Table 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Penempatan**  
**(X1) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,810	1,541		1,824	,073
Penempatan	1,208	,087	,870	13,912	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $1,824 > 2.000$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,001 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap produktivitas pegawai.

**Table 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan fisik**  
**(X2) Terhadap produktivitas pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,740	1,278		1,362	,178
Lingkungan fisik	,584	,033	,913	17,642	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $1,362 > 2.000$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,001 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan fisik terhadap produktivitas pegawai.

### Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji f)

**Table 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2364,786	2	1182,393	159,193	.001 <sup>b</sup>
Residual	453,073	61	7,427		
Total	2817,859	63			

a. Dependen Variabel: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan fisik, Penempatan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 diatas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $159,193 > 3,14$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penempatan dan lingkungan fisik terhadap produktivitas pegawai.

### Pembahasan Hasil penelitian

#### Pengaruh Penempatan (X1) Terhadap produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh penempatan (X1) bernilai positif dapat diartikan meningkat maka produktivitas pegawai (Y) ikut meningkat. Nilai koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,870 berada pada interval 0,800-1,000 yang berarti hubungan penempatan (X1) dan produktivitas pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi R *square* sebesar 0,757 bermakna, variabel penempatan (X1) memiliki kontibusi atau sumbangan terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% di pengaruhi faktor yang lain di luar penelitian ini. Pengaruh Penempatan (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $1,824 > 2,000$ ) dan sig ( $0,001 < 0,050$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Pengaruh Lingkungan fisik (X2) Terhadap produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh Lingkungan fisik (X2) bernilai positif dapat diartikan meningkat maka produktivitas pegawai (Y) ikut meningkat. Nilai koefisien korelasi R diperoleh sebesar 0,913 berada pada interval 0,800-1,000 yang berarti hubungan penempatan (X1) dan produktivitas pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi R *square* sebesar 0,839 bermakna, variabel Lingkungan fisik (X2) memiliki kontibusi atau sumbangan terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar 83,9% dan sisanya 16,1% di pengaruhi faktor yang lain di luar penelitian ini. Pengaruh Lingkungan fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $1,362 > 2,000$ ) dan sig ( $0,001 < 0,050$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Pengaruh Penempatan (X1) dan Lingkungan fisik (X2) Terhadap produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh Penempatan (X1) dan Lingkungan fisik (X2) bernilai positif dapat diartikan meningkat maka produktivitas pegawai (Y) ikut meningkat. Nilai korelasi R sebesar 0,916 berada pada interval 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat artinya variabel penempatan (X1) dan lingkungan fisik (X2) memiliki hubungan sangat kuat terhadap produktivitas pegawai (Y). Sedangkan koefisien determinasi R *square* 0,839 bermakna variabel penempatan (X1) dan lingkungan fisik (X2) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar 83,9% dan sisanya 16,1% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh antara penempatan (X1) dan lingkungan fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $159,193 > 3,14$ ) atau nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima maka hasil penelitian menunjukkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan dan lingkungan fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai Dinas tata ruang dan bangunan kabupaten tangerang.

## 5. PENUTUP

Pada hasil pengujian Secara persial (Uji t) nilai signifikansi variabel Penempatan kerja (X1) sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dari itu Penempatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan kabupaten Tangerang. Pada hasil pengujian Secara persial (Uji t) nilai signifikansi variabel Lingkungan fisik (X2) sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dari itu Lingkungan fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan kabupaten Tangerang. Pada hasil pengujian secara Simultan (Uji F) Penempatan (X1) dan Lingkungan fisik (X2) sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan penempatan (X1) dan lingkungan fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) Dinas Tata Ruang dan Bangunan kabupaten Tangerang.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. (2021). Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Berwirausaha (Survei pada Mahasiswa di Lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Angkatan 2018 Universitas Siliwangi) [Disertasi]. Universitas Siliwangi.

- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) [Disertasi]. STIEI PGRI Dewantara Jombang.
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Universitas Negeri Semarang.
- Candra Wijaya, M. P. (2016). Dasar-Dasar Manajemen. Perdana Publishing.
- Darmawan, D., & et al. (2020). Hasil Pemberdayaan Masyarakat oleh Koperasi Simpan Pinjam sebagai Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Ekonomi di Koperasi Serba Usaha Mandiri Kasemen, Kota Serang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 5(2).
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I. G. A. L., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem. *Eimas*, 3(6), 79-93.
- Ghozali, I. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indarti, S., & Liawandy, F. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru [Tesis Doktoral]. Riau University.
- Kurniawan, P., & Rahman, A. S. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada SMA IMTEK Pagedangan Tangerang.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua, Cetakan Keempat). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku 1, Ahli Bahasa: J. Sadeli & B. P. Hie). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhamad, R. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengolahan CPO. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(1).
- Nurul Huda, S. E., & M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan). Pekanbaru: Universitas Riau.
- Priantara, T. (2019). Tingkat Pengetahuan Siswa Kelas V terhadap Kesehatan Lingkungan Sekolah di SD Negeri Sei Gugus Minomartani. *PGSD Penjas*, 8(5).
- Putri, A. N. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Penghindaran Pajak (Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018) [Disertasi]. Universitas Widjatama.
- Rahayuningtyas, E., & Istiqlal, M. (2019). Peningkatan Minat dan Hasil Belajar Matematika Materi Segiempat dan Segitiga menggunakan Model Pembelajaran (Paikem Gemrot) pada Peserta Didik Kelas VII-D MTs Negeri Salatiga. *Hipotenusa: Journal of Mathematical Society*, 1(1), 22-26.
- Sadarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sonia, A. (2019). Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung [Disertasi]. Universitas Komputer Indonesia.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli, R. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR..