

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT XYZ

Norberta Tarida Nurcahaya Silaban<sup>1</sup>, Frida Aprillia<sup>2</sup>, Sonny Fransisco Siboro<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450  
Email: [silabanberthaa@gmail.com](mailto:silabanberthaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [frida.frd@bsi.ac.id](mailto:frida.frd@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [sonny.sof@bsi.ac.id](mailto:sonny.sof@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
22-09-2025

Revisi:  
26-09-2025

Terima  
30-09-2025

Terbit Online:  
12-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas, namun hasil penelitian sebelumnya masih belum konsisten. PT XYZ sebagai perusahaan layanan publik strategis menghadapi tantangan dalam optimalisasi produktivitas karyawan, seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 48 karyawan aktif di divisi *General Affairs & Property Assets* bagian Kearsipan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $p = 0,180$ ), sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $p = 0,000$ ). Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada strategi peningkatan motivasi melalui insentif, pelatihan pengembangan diri, dan penciptaan jalur karier yang jelas dan adil.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktifitas

### ABSTRACT

**Abstracts** - Employee productivity is a key factor in a company's success in facing increasingly intense competition. Work environment and work motivation are the main factors that influence productivity; however, previous research results have been inconsistent. PT XYZ, as a strategic public service company, faces challenges in optimizing employee productivity, such as punctuality, work quality, and innovation. This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee productivity at PT XYZ using a quantitative approach through a survey of 48 active employees in the *General Affairs & Property Assets* division, Archives section. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that partially, the work environment has no significant effect on productivity ( $p = 0.180$ ), while work motivation has a positive and significant effect ( $p = 0.000$ ). Simultaneously, work environment and work motivation have a significant influence on employee productivity. These findings emphasize the importance of motivation as the main factor in improving employee performance. Therefore, the company is recommended to focus on strategies to increase motivation through incentives, self-development training, and the creation of clear and fair career paths.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Productivity.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing melalui optimalisasi sumber daya yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), karena manusia merupakan penggerak

utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu berkompetisi dan tetap sustainable. Salah satu bagian kinerja perusahaan yang krusial untuk terus di upgrade adalah produktivitas karyawan (Febrian & Ilosa, 2021). Hal tersebut tentunya membutuhkan

adanya karyawan yang menjalankan perusahaan dengan sehat, produktif, lingkungan kerja yang baik, berdaya saing kuat dan selamat, dengan demikian output perusahaan dapat berjalan dan berkembang lancar bersekinambungan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia seperti hal tersebut perlu adanya dukungan dari manajemen perusahaan itu sendiri (Febrian & Ilosa, 2021).

Produktivitas kerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya. Berbagai faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja telah banyak diteliti sebagai determinan utama produktivitas kerja. Namun, hasil-hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan temuan, sehingga menciptakan celah penelitian (research gap) yang menjadi dasar penting dilakukannya studi ini.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya (Ayunasrah et al., 2022). Tetapi ada korelasi yang kuat antar lingkungan kerja dan produktivitas. Penelitian oleh (Trisnawaty & Parwoto, 2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja PT JS Jakarta Divisi Produksi 1 berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan. Namun dengan mempertimbangkan, studi oleh (Parashakti & Noviyanti, 2021) menetapkan bahwa lingkungan kerja PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Mugni Jayadi & Liana, 2022).

Motivasi kerja secara konsisten dianggap sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Sebagai ilustrasi, studi yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Temuan ini menegaskan betapa pentingnya motivasi kerja dalam mendorong efisiensi serta pencapaian hasil kerja yang optimal.

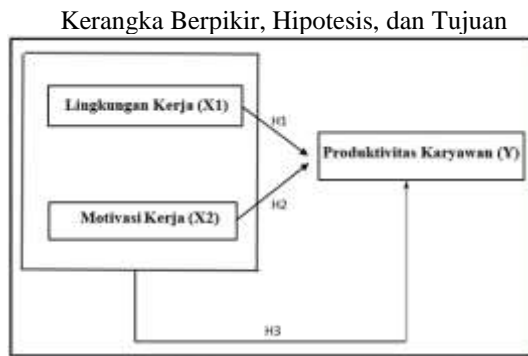
Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik, faktor lingkungan terhadap produktivitas di tempat kerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. PT PLN (Persero), sebagai perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas pelayanan dan operasional di tengah meningkatnya tuntutan masyarakat serta perkembangan teknologi. Salah satu wilayah operasional penting adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Jakarta Selatan, yang merupakan area strategis dengan

tingkat kebutuhan listrik dan aktivitas layanan yang tinggi. Kondisi ini mendorong perlunya eksplorasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor tersebut dalam konteks berbeda, khususnya di perusahaan layanan publik seperti PT PLN (Persero). Penelitian (Febrian & Ilosa, 2021) Pentingnya lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan industri keuangan tidak dapat dilebih-lebihkan. Sebagai tambahan studi menunjukkan bahwa kantor Samsat Nias Selatan dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang lebih mendukung dalam hal peningkatan Produktivitas staf. Hal ini memberikan perspektif tambahan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas.

Berdasarkan observasi di PT XYZ, implementasi peningkatan produktivitas kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari beberapa indikator, seperti ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi dalam bentuk inovasi dan ide kreatif yang masih perlu ditingkatkan. Keterbatasan keterampilan teknis dan non-teknis juga menjadi tantangan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab secara efektif. Dalam rangka menjawab tantangan tersebut, PT XYZ perlu mengoptimalkan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh, lingkungan kerja, kualitas manajerial, motivasi kerja, pelatihan. Dalam Laporan Tahunan PT PLN (Persero) tahun 2023, disebutkan bahwa produktivitas pegawai mencapai 5.628,56 MWh per pegawai dan 1.740 pelanggan per pegawai. Angka ini menunjukkan adanya potensi peningkatan produktivitas yang dapat dicapai melalui optimalisasi faktor-faktor di atas.

Berdasarkan beberapa hasil research gap atau penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, terdapat penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1 (Trisnawaty & Parwoto, 2021), dan terdapat pula penelitian lain ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta (J Rampisela et al., 2020).

Dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Untuk persamaan, penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT XYZ.



Sumber: penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis.

$H_0$  : Diduga Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

$H_1$ : Diduga Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

$H_0$  : Diduga Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

$H_2$ : Diduga Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

$H_0$  : Diduga Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

$H_3$  : Diduga Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

Tujuan.

#### Rumusan masalah

- 1 Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ
- 2 Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ
- 3 Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ

## 2. METODE PENELITIAN

Para peneliti dalam penelitian ini mensurvei para karyawan PT XYZ untuk menyusun data kuantitatif. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas semuanya dapat diukur secara objektif menggunakan metode ini. Metode ini mengobservasi metode menjadi angka guna menganalisis hasil temuan, penelitian ini dapat mencakup pendekatan deskriptif, korelasi.

Pendekatan deskriptif kuantitatif umumnya digunakan untuk menilai tingkat suatu variabel dalam populasi atau sampel yang diteliti. Namun, dalam penelitian ini, peneliti juga menemukan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel yang digunakan, berdasarkan sistem pengumpulan data serta metode penyajian hasil yang diterapkan. Menurut Purnomo (ABANG & RAJAGUKGUK, n.d.) "Observasi" adalah melacak secara cermat gejala-gejala yang sedang dipelajari. Sedangkan menurut Riyanto (Rajagukguk, 2024) menyatakan bahwa Observasi merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi ini dapat dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam observasi ini, peneliti mengamati dan mencari beberapa aspek seperti: kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan di PT XYZ. Data diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada 48 Responden yang terdiri dari karyawan PT XYZ. Kuesioner yang disusun mencakup 26 pernyataan yang telah dirancang secara sistematis dan sesuai dengan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu (Nurmala & Yusuf, 2025) lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Sebanyak 26 pernyataan kuesioner disebarkan kepada para responden, dan seluruh responden diharapkan dapat mengisi pernyataan-pernyataan yang telah disusun. Pernyataan tersebut dirancang agar relevan dengan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja PT XYZ. Penelitian tentang faktor lingkungan, motivasi intrinsik, pada produktivitas di tempat kerja memanfaatkan informasi yang dikumpulkan dari survei ini untuk mendukung analisis dan pemrosesan data.

#### 3.2.1 Karakteristik Responden

Hasil survei yang dilakukan di PT XYZ, dapat diketahui karakteristik uji frekuensi responden seperti usia, jenis kelamin, dan lamanya bekerja. Uji frekuensi berdasarkan usia dibagi menjadi 4 bagian yaitu <20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan >30 tahun. Untuk uji frekuensi berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dan perempuan, kemudian untuk uji frekuensi lamanya bekerja adalah <5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. Hasil dari olahan uji frekuensi tersebut dapat dilihat dengan:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	39,6 %
Perempuan	29	60,4 %

Sumber: (Data Kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 60,4 %. Hal ini memperlihatkan dominasi responden perempuan di lingkungan penelitian. Selain itu, distribusi usia menunjukkan bahwa dari total 48 responden, mayoritas berada pada kelompok usia di atas 30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar (52,1%). Kelompok usia ini menjadi yang paling dominan dalam penelitian. Selanjutnya, responden yang berusia antara 26 hingga 30 tahun berjumlah 16 orang, yang setara dengan (33,3%) dari total responden. Sementara itu, kelompok usia termuda, yaitu 21 hingga 25 tahun, hanya diwakili oleh 7 responden atau sebesar (14,6%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu yang sudah berusia lebih matang, dan hanya sebagian kecil yang masih tergolong muda. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa penelitian lebih banyak melibatkan responden yang telah memiliki pengalaman atau kedewasaan usia tertentu. Sedangkan distribusi berdasarkan lama bekerja, dapat dijelaskan bahwa dari total 48 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas atau sebanyak 27 orang (setara dengan 56,3%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong baru atau belum terlalu lama bekerja di tempat mereka saat ini. Selanjutnya, terdapat 10 responden (sekitar 20,8%) yang memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, dan 11 responden (sekitar 22,9%) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa terdapat sekelompok responden yang memiliki pengalaman kerja cukup lama, meskipun jumlahnya tidak sebanyak kelompok yang baru bekerja. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun. Informasi ini penting dalam memahami karakteristik pengalaman kerja responden, yang mungkin dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, motivasi, maupun produktivitas.

### 3.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada tiga variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktifitas Kerja (Y). Sebagai contoh, indikator Lingkungan kerja yang diukur melalui 10 pernyataan memperlihatkan hasil yang relatif konsisten. Misalnya, "*Ruang kerja saya memiliki kondisi udara yang kering dan nyaman*" memiliki responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 4 orang (8,3%), S sebanyak 20 orang (41,7%), dan SS sebanyak 24 orang (50,0%), yang

dimana responden merupakan karyawan PT XYZ sebanyak 48 karyawan sehingga total 100%. Sebaliknya pernyataan "*Suasana ruang kerja mendukung kenyamanan dalam menjalankan tugas*" memiliki responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 2 orang (4,2%), S sebanyak 17 orang (35,4%), dan SS sebanyak 29 orang (60,4%), yang dimana responden merupakan karyawan PT XYZ sebanyak 48 karyawan sehingga total 100%.

Untuk variabel Motivasi kerja, pernyataan "*Saya diberikan tanggung jawab yang jelas dalam menjalankan tugas di perusahaan*" responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 7 orang (14,6%), S sebanyak 23 orang (47,9%), dan SS sebanyak 18 orang (37,5%), yang dimana responden merupakan karyawan PT XYZ sebanyak 48 karyawan sehingga total 100%. Sementara itu, pada pernyataan "*Pimpinan memberikan kepercayaan kepadas saya dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan*" responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 3 orang (6,3%), S sebanyak 22 orang (45,85), dan SS sebanyak 23 orang (47,9%), yang dimana responden merupakan karyawan PT XYZ sebanyak 48 karyawan sehingga total 100%. Untuk Variabel Produktivitas Kerja pernyataan "*Waktu saya miliki setiap hari cukup menyelesaikan tugas pekerjaan*" responden yang mengisi STS sebanyak 0 orang (0%), TS sebanyak 0 orang (0%), KS sebanyak 7 orang (14,6%), S sebanyak 23 orang (47,9%), SS sebanyak 18 orang (37,5%), yang dimana responden merupakan karyawan PT XYZ sebanyak 48 karyawan sehingga total 100%.

### 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Koefisien Pearson	Keputusan
X1.1	0,811	Valid
X1.2	0,640	Valid
X1.3	0,760	Valid
X1.4	0,827	Valid
X1.5	0,726	Valid
X1.6	0,678	Valid
X1.7	0,829	Valid
X2.1	0,704	Valid
X2.2	0,689	Valid
X2.3	0,784	Valid
X2.4	0,797	Valid
X2.5	0,771	Valid
X2.6	0,764	Valid
X2.7	0,803	Valid
Y.1	0,809	Valid
Y.2	0,775	Valid
Y.3	0,835	Valid

Sumber: (Output SPSS, 2025)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki

koefisien korelasi Pearson di atas r tabel (0,284). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,900	Reliabel
Motivasi Kerja	0,871	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,898	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dalam penelitian.

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

Nilai Asymp. Sig. uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,090, yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05, sehingga data dinyatakan mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan secara valid untuk analisis lanjut. Dukungan visual berupa normal P-P plot dari residual terstandarisasi tetap disarankan; jika titik-titik pada plot tersebut mengikuti garis diagonal dengan baik maka residual mendekati distribusi normal. Sementara itu, Lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,996, yang keduanya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan uji heteroskedastisitas, ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

### 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan output *Coefficients* diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,212 + 0,067 x_1 + 0,539x_2$$

Interpretasi:

- $\alpha = -0,212$  artinya apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja diabaikan maka volume Produktivitas menurun rata-rata sebesar  $-0,212$ .
- $b_1 = 0,067$  artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) naik 1 maka volume produktivitasnya akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) diabaikan atau nol.
- $b_2 = 0,539$  artinya apabila variabel motivasi kerja (X2) turun 1 maka volume produktivitasnya akan mengalami penurunan sebesar 0,539 dengan asumsi 3 variabel.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,361 lebih kecil dari t tabel 2,014 dengan signifikansi 0,180 lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Sementara itu, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 11,494 lebih besar dari t tabel 2,014 dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

#### 3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji signifikansi (Uji F) digunakan untuk menentukan apakah variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Hipotesis yang diuji pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah:  $H_0$  menyatakan bahwa secara bersama-sama X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan  $H_3$  menyatakan bahwa secara bersama-sama X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Keputusan diambil dengan kriteria: jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen; sebaliknya jika  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan model regresi tidak layak dipakai untuk prediksi Y. Berdasarkan tabel pengujian hipotesis uji F diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 132,424 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,20 dan signifikansi nya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

### 3.7 Koefisien Determinasi

#### 3.7.1 Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	coefficient t beta X coefficient t beta zero order	Hasi I	Presentas e
Lingkungana n Kerja	0,101 x 0,654	0,06 6	6,6%
Motivasi Kerja	0,856 x 0,921	0,78 8	78,8%
<b>Total</b>			<b>85,4%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2025

#### 3.7.2 Koefisien Determinasi Simultan

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.848	1.228

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan diketahui bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,855 dapat diartikan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y yaitu sebesar 85,4% dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel prediktor/independen (bebas) yang diteliti.

### 3.8 Pembahasan

### 3.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini memiliki nilai t hitung sebesar 1,361 nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,180 lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada tingkat 0,05. Dengan kata lain, perbedaan atau perubahan dalam lingkungan kerja pada PT XYZ tidak memberikan dampak secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Parashakti & Noviyanti, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 3.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,494 lebih besar dari nilai tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada tingkat 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja pada PT XYZ cenderung meningkat dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mugni Jayadi & Liana, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 3.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Uji signifikansi F (Simultan) digunakan untuk mengukur signifikansi keseluruhan model regresi dengan variabel dengan variabel dependen adalah produktivitas karyawan. Dari uji signifikansi F yang dihasilkan sebesar 132,424 dan nilai F hitung signifikansi uji F sebesar 0,000 yang artinya kurang dari alpha 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan PT XYZ. Temuan ini sejalan dengan penelitian (J Rampisela et al., 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, analisis simultan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pentingnya kedua variabel tersebut dalam mendukung pencapaian Produktivitas kerja.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan

sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki p-value (sig) sebesar 0,180 lebih besar dari alpha (0,05) terhadap variabel dependent produktivitas kerja (Y), artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan (Y), karena perbedaan atau perubahan dalam lingkungan kerja pada PT XYZ tidak memberikan dampak secara statistik terhadap produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai p value (sig) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  di terima. Maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja pada PT XYZ cenderung meningkat dan sebaliknya.
3. Berdasarkan hasil uji f pada variabel produktivitas kerja dan motivasi kerja, secara simultan lingkungan dan motivasi kerja sama-sama memiliki nilai p-value (sig) 83 84 sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja pada PT XYZ cenderung meningkat dan sebaliknya.

### 4.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Institusi/Perusahaan, Disarankan untuk lebih mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, pelatihan pengembangan diri, serta penyediaan jalur karir yang jelas guna meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, tetap perlu mendapatkan perhatian agar tercipta suasana kerja yang mendukung. Meskipun dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan secara statistik, faktor ini tetap memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan mempertahankan karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pada populasi yang lebih luas dan mencakup unit kerja yang berbeda, agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih menyeluruh. Penambahan variabel lain seperti pelatihan, stres kerja, atau gaya kepemimpinan juga direkomendasikan guna memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

## REFERENSI

- ABANG, K. C. T., & RAJAGUKGUK, D. P. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP*.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243–254.
- J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence of Work Motivation, Work Environment and Wages on Employee Productivity of Employees Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba*, 8(1), 302–311.
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). In *Jurnal Manajemen Dayasaing* (Vol. 22, Issue 2, pp. 84–92). <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>