

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD PUTRA NGURIPI KECAMATAN MASARAN KABUPATEN SRAGEN

Aprilia Putri Widyaningrum <sup>1</sup>, Ambyah Atas Aji <sup>2</sup>)

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta  
E-mail: apriliapw99@gmail.com

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta  
E-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

### Article Info

### Abstract

#### ARTICLE HISTORY

Received:  
13/11/2024  
Reviewed:  
26/11/2024  
Revised:  
28/11/2024  
Accepted:  
29/11/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i2.321

*This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee work productivity, both partially and simultaneously. The population in this study were employees of UD Putra Nguripi, Masaran District, Sragen Regency. The number of samples taken was 98 respondents using a questionnaire and multiple regression analysis tools with the SPSS 22 program. The results of the analysis from this research show that motivation and the work environment have a significant positive effect on employee performance partially and simultaneously.*

*Keywords : Work Motivation, Work Environment, and Productivity*

### PENDAHULUAN

Permasalahan pada sumber daya manusia yaitu keberhasilan serta efisiensi operasional perseroan bertahan di masa globalisasi dengan dibantu sarana serta sumber finansial mencukupi, tanpa mutu sumber daya manusia yang tinggi, aktivitas perseroan tidak akan terkendali dengan optimal (Mangudap dkk, 2015). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. (Suwatno 2011,16)

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara *fundamental* terhadap praktik dan kebijakan *konvensional*. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Motivasi dan pengalanan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja karyawan.

Produktivitas sebagai perbandingan tentang output serta input (barang atau jasa) melalui tenaga kerja, bahan baku serta finansial guna mengukur ketepatangunaan produktif (Sutrisno, 2016). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor dorongan, pembelajaran, taat kerja, keahlian, gizi serta kesehatan, tingkatan pemasukan, kawasan serta iklim kerja, prasarana produksi, jaminan sosial, manajemen, peluang berprestasi (Ismilanto, 2015). Lingkungan kerja mencakup semua kewajiban yang mempengaruhi lingkungan karyawan (fisik atau non fisik). Lingkungan kerja yang mendukung mempromosikan etika profesional dan membuat karyawan puas dengan pencapaian tujuan perseroan. (Agustina, 2016).

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

Pada penelitian penulis hanya memfokuskan pada hal yang terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dengan melihat faktor-faktor tersebut akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen berkesinambungan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Menurut Siagian, 2015 dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dayadorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Pengertian Motivasi Menurut Notoatmodjo, (2015, p.114) Motivasi berasal dari kata latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Hasibuan, (2003: 92) Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu (*movere*) yang artinya mendorong "Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapat suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Menurut Gibson seperti yang di kutip oleh Notoatmodjo (2015, p.124) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang di kelompokan menjadi 3 faktor utama yakni:

- 1) Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, dan etnis).
- 2) Variabel organisasi, yang terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, dan struktur organisasi.
- 3) Variabel psikologis, yang terdiri dari: persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi dan kepribadian.

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, 2015 lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter, 2010). Menurut Rivai, 2014 lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Sedarmayanti, 2017 secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

### a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah semua yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan fisik, antara lain :

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan
- 5) Musik
- 6) Bau
- 7) Keamanan
- 8) Kebisingan

### b. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis yang mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

- 1) Struktur tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi.
- 2) Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat pimpinan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
- 3) Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
- 4) Tekanan pada prestasi
- 5) Tekanan pada larian
- 6) Keterbukaan
- 7) Status dan semangat adalah perasaan bahwa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik

Indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu : lingkungan kerja fisik dan non fisik.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

#### a. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

#### b. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung

## Produktivitas Kerja

Tohardi dalam Sutrisno, 2015 mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Tisnawati, 2016 Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah dicapai.

Menurut Yuniarsih, 2016 Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan banyaknya nilai di produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) Mengemukakan uraian umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Endang Tirtana (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ciomas Adi Satwa Lampung, disimpulkan bahwa dengan menggunakan analisis Analisis Regresion Linear Berganda untuk Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan komunikasi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

Penelitian yang dilakukan Susi Susanti dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan disimpulikan bahwa bahwa motivasi dan kerja pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jalurpusaka Pangkalan Kerinci Saktikumala Pelalawan sebesar 75%. Hasil uji simultan ( $F_{uji}$ ) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan produktivitas karyawan. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

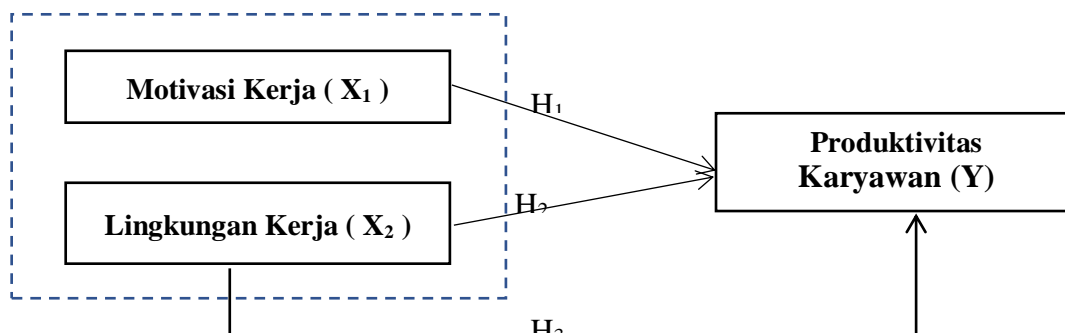
Penelitian yang dilakukan Masnun Fitriani (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir yang dilakukan dengan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23, menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien Determinasi ( $2^R$ ) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 69,1% dan sisanya sebesar 30,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini misalnya pendidikan, keterampilan dan etika kerja.

Penelitian yang dilakukan Syafrawi, ddk (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimoderasi Budaya Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, 2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, 3). Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan dimoderasi budaya kerja, 4). Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan dimoderasi budaya kerja.

Penelitian yang dilakukan Duwi Ananda Sari (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Serta Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Optik Pranoto Seluruh Cabang Surakarta, menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, serta pemberian reward berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan, demikian juga penelitian yang

dilakukan oleh Ely Kurniawati (2023) yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, menunjukkan bahwa 1). Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta, 2). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta dan 3). Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 kerangka pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (dukungan motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

### Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan :

- H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)
- H<sub>3</sub> : Diduga Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini metode kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah karyawan di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen yang berjumlah 98 Orang dimana setiap anggota populasi yang ada akan dipilih memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Motivasi (X<sub>1</sub>)

Menurut Kadarisman (2012:306) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional, yang tergolong sebagai faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong sebagai faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan, pekerjaan, pujian, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah : fisiologi, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri.

#### 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Menurut Anggi (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini adalah : pencahayaan, Suhu udara, Kebisingan dan Tata ruang

3. Produktivitas Kerja (X<sub>3</sub>)

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu tolok ukur sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah dicapai. Menurut Sutrisno (2011,p.207) Produktivitas kerja merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Indikator Produktivitas kerja pada penelitian ini adalah : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi Irvanti dan Putri (2012).

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipoteses, yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan *reward* di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1.X_1 + B_2.X_2$$

Variabel-variabel X merupakan variabel-variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen); serta a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. Pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan Uji Analisis Data, Uji Instrumen, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.062	4.196		.730	.467
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	.490	.099	.425	4.950	.000
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.558	.143	.336	3.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi multiple regression menggunakan bantuan program SPSS 22 dapat diketahui nilai koefisien variabel dan persamaan regresi  $Y = a + bX_1 + bX_2$ . Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresinya yaitu  $Y = 3,062 + 0,490X_1 + 0,558X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa koefisien konstanta sebesar 3,062 artinya jika nilai variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar nol atau penilaian tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar nol tetap, maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 3,062. Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,490 berarah positif, artinya jika variabel motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,490 (49,0 %). Berdasarkan hasil analisis tersebut juga diketahui bahwa variabel motivasi kerja nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada t<sub>tabel</sub> dimana t<sub>hitung</sub> 4,950 > 1,661, hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,558 berarah positif, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,558 (55,8 %). Berdasarkan hasil analisis tersebut juga diketahui bahwa variabel lingkungan kerja nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada t<sub>tabel</sub> dimana t<sub>hitung</sub> 3,915 > 1,661, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.286	3.49859

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber : data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,300 dari koefisien determinasi 0 dan 1. Hal ini mengandung arti bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan mempengaruhi variabel Y adalah sebesar 30%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain-lain seperti kepemimpinan, stress kerja, pengaruh lingkungan dan sebagainya di luar penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independent (motivasi dan lingkungan kerja ) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan), maka dapat dijelaskan bahwa Pengaruh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> sebesar 4,650 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> sebesar 3,95 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang sudah baik dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.

Pengaruh secara simultan dari variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari nilai F<sub>hitung</sub> adalah 20,401 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,940. Karena nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Analysis Regresion Linear Berganda untuk Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan komunikasi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan produktivitas kerja dan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen

### Saran

1. Setiap suatu badan usaha termasuk UD Putra Nguripi Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.
2. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.
3. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi kepada karyawannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Agus Wijaya (2017), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*
- Asnawi, S. (2002). *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*, Jakarta : Studio press.
- Bugin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Duwi Ananda Sari (2022), *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Serta Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Optik Pranoto Seluruh Cabang Surakarta*, Universitas Surakarta.
- Ely Kurniawati (2023) *Pengaruh Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta*, Univeritas Surakarta
- Endang Tirtana (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung*, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Irma Abdillah (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*, Universitas Islam Riau Pekanbaru.



- Fitriana. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wajo Jurusan Administrasi Negara*, Universitas Puang Rimanggalung, Sengkang.
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP.Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamadi. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Heri Supriyanto (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang)*
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latan, H. & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T.B.S & Aida, V. (2007). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2002). *Manajemen Personalia Cet VIII*. Jakarta: Ghania Indonesia.
- Mira Annisa (2021), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Cet. 1*, Yogyakarta: BPFE.
- Narmodo. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaain Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2.
- Ngalim, P. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam. (2003). *Metode Penelitian*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.S. & Mary, C. (2010). *Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka,
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati*, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :Alfabeta.
- Susanto, Y. (2012). *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Palembang*.
- Sutrisno. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disilin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Semarang.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Umi, N. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Windya. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar.