

Eksplorasi Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Optimalisasi Produktifitas Kerja Pegawai; Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

Nur Rahmi^{*1}, Sri Meike Jusup², Ayu Rahayu Harun³

^{*}Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

^{*}nurrahmirahim77@gmail.com¹, sremeikejusup@gmail.com², Ayuharun6@gmail.com³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 37 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja pegawai sebesar 98 %. Secara parsial, Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 60,5 %. Sedangkan Lingkungan Kerja menyumbang 42,6 % terhadap Produktifitas Kerja. Temuan ini menekankan pentingnya pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja;Lingkungan Kerja; Produktifitas Kerja; Pegawai

Abstract. This study aims to examine the influence of Work Motivation (X1) and Work Environmen (X2) on Employee Productivity (Y) at the office of Labor, Cooperatives, and SMEs in Gorontalo city. Employing a quantitative approach, the study involved 37 respondents selected through non-probability sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression with the assistance of SPSS Version 21. The findings reveal that Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) collectively impact to Employee Productivity (Y) by 98 %. Partially, Work Motivation contributes 60.5 %, while the Work Environment account for 42.6 % of Employee Productivity. These result underscore the critical importance of fostering motivation and establishing condusive work environment to enhance employee productivity

Keywords: Work Motivation;Work Environment; Work Productivity;Employee;

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi. Tanpa SDM berkualitas, kemajuan sulit dicapai meskipun teknologi dan dana melimpah. Sumber daya manusia yang efektif berperan dalam mendukung kreatifitas, inovasi serta tujuan organisasi (Henry Simamora, 2018; Kaswan, 2019). Produktifitas pegawai dianggap sebagai perbandingan optimal antara *input* dan output, yang didukung oleh pelatihan, pendidikan, dan motivasi (Nuraeni, 2023; Sedarmayanti, 2018). Motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi produktifitas.

Motivasi mendorong pegawai bekerja secara efektif. Menurut Hasibuan, motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan semangat kerja (M. S. P. Hasibuan, 2018). Reskar (2001) menambahkan bahwa motivasi tinggi meningkatkan produktifitas (R Reskar, 2001). Lingkungan kerja yang nyaman, baik fisik maupun non-fisik, juga memainkan peranan penting. Faktor-faktor seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas memadai memberikan kenyamanan bagi pegawai (Nitisemito, 2020)

Data di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo menunjukkan beberapa target kinerja tahun 2024 tidak tercapai. Misalnya, target peningkatan kapasitas koperasi hanya mencapai 40% dari target 75%, sementara target pengembangan produk UMKM mencapai 74% dari target 75%. Faktor utama penyebab rendahnya produktivitas adalah motivasi kerja yang

rendah akibat kurangnya penghargaan terhadap kinerja pegawai dan kejenuhan dari rutinitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja dinilai kurang kondusif, misalnya penataan ruang kerja yang sempit dan fasilitas pendukung yang kurang memadai. laporan target dan realisasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Tahun 2022

SasaranRenstra	Target	Target	Realisasi	Capaian
Menyediakan informasi tenaga kerjaserta pelatihan & ketrampilan	Persentase Tenaga Kerja yang memperoleh fasilitas pelatihan dan keterampilan	15%	41%	>100%
Mendorong terciptanya lapangan kerja Baru	Persentase lapangan kerja baru yang dapat diakses pencari kerja	15%	-	-
Mendorong terbentuknya regulasi tentang kemudahan akses masuk ke dunia kerja	Persentase regulasi yang memudahkan masuk dunia kerja	15%	-	-
Meningkatkan iklim usaha bagi koperasi dan usaha mikro serta penguatan kapasitas kelembagaan kopersidan usaha mikro	Presentase Koperasi dan Usaha Mikro yang meningkat kapasitas dan kelembagaannya	75%	30%	40%
Mengembangkan produk dan pemasaran bagi koperasi dan usahamikro	Presentase Koperasi dan Usaha Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	75%	56%	74%
Meningkatnya kinerja dan pelayanan perangkat daerah	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	90%	-	-
Nilai SAKIP		80%		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis Motivasi

Motivasi, yang berasal dari kata Latin "*movere*" atau "*to move*" dalam bahasa Inggris, berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang dipicu oleh faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi individu. Dengan motivasi yang kuat, seseorang dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal, sehingga mendukung tercapainya target dan tujuan organisasi secara efektif. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai (Makfod, 2023). Motivasi adalah jumlah perubahan energi dalam diri seseorang, yang muncul bersamaan dengan terjadinya ide-ide tertentu, dan kemudian memberikan tanggapan pada kemungkinan penerapan tujuannya (Sardiman, 2006).

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun organisasi, hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011) berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Motivasi dianggap sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Mangkunegara, 2018). Motivasi juga dimaknai sebagai pemberian atau penimbulkan motif serta diartikan pula sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2017). Sedangkan Robbins menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu (Busro Muhammad, 2020)

Fungsi dan Tujuan Motivasi

Didorong oleh perbedaan karakter maupun kepribadian dan beberapa faktor lainnya, tidak semua pegawai termotivasi oleh lingkungan kerjanya yang biasa disebut motivasi eksternal, melainkan ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang diberikan perusahaan terhadap dirinya dalam lingkungan kerjanya. Handoko (2022:40) mengemukakan fungsi motivasi sebagai berikut :

- a. Motivasi itu mendukung manusia untuk berbuat atau bertindak, motivasi berfungsi Sebagai penggerak yang memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi dapat menentukan agar perbuatan kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang lurus untuk mencapai tujuan.
- c. Motivasi menyeleksi perbuatan, artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan, yang sesuai guna mencapai suatu tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak atau kurang bermanfaat bagi tujuan semula (Handoko, 2022)

Malayu S.P Hasibuan (2018: 97-98) mengemukakan tujuan motivasi yaitu:

- a. Menekan gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
- m. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- n. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- o. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- p. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- q. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- r. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- s. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- t. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- u. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- v. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (M. S. P. Hasibuan, 2018)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman, serta hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Menurut Robbins dalam Syafrina (2019:183), lingkungan kerja terdiri atas lingkungan umum dan

lingkungan khusus (Syafrina & Manik, 2018). Lingkungan umum meliputi faktor sosial dan teknologi di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi. Rivai dalam (Syafrina, 2019:183) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, dan ketenangan yang mendukung pekerjaan (Syafrina & Manik, 2018). Nitisemito mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka (Nitisemito, 2020). Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2018), yang menyebutkan indikator lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, hubungan kerja, ketenangan, pencahayaan, dan kebersihan (S. M. Hasibuan, 2018). Sedarmayanti (2018:1, 12) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik (Sedarmayanti, 2018).

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam mempergunakan sumber daya, waktu, dan energi guna mencapai hasil kerja tertentu. Produktivitas kerja merupakan gambaran sejauh mana kemampuan pekerja dalam membuat *output* seoptimal mungkin dengan *input* seminimal mungkin. Arti, persepsi dan pemaknaan produktivitas kerja dalam definisi ini lebih menitikberatkan pada proses kerja di mana mana disertai oleh kualitas dan kuantitas (Prokopenko, 1987). Produktivitas kerja juga didefinisikan sebagai ukuran kontribusi individu untuk mencapai tujuan organisasi itu. Tiga hal yang dicakup dalam pencapaian target, inovasi dalam pekerjaan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi. Produktivitas bukanlah pekerjaan yang terjadi melainkan juga bagaimana pekerjaan itu secara tidak langsung membantu keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi (Drucker, 2007). Produktivitas kerja, kemudian, merujuk pada kemampuan karyawan untuk tetap memenuhi secara otomatis atau melebihi target kinerja sedangkan berurusan dengan perubahan di kondisi kerja, tingkat stres, membuat imajinasi atau tantangan eksternal. Produktivitas ini mencerminkan apa yang dikenal oleh individu dan memungkinkan mereka untuk terus berkompetisi, terbuka, dan tetap termotivasi dalam semua jenis situasi dinamis (Robbins et al., 2019).

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mencerminkan efisiensi individu dalam memanfaatkan sumber daya, waktu, dan energi untuk menghasilkan output optimal dengan input seminimal mungkin. Produktivitas tidak hanya soal menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Produktivitas melibatkan pencapaian target, inovasi, dan kemampuan menghadapi tantangan dengan standar tinggi. Karyawan yang produktif tetap kompetitif, kreatif, dan termotivasi, meskipun menghadapi kondisi kerja yang berubah dan tekanan eksternal.

Metodologi Penelitian

Data dianalisis menggunakan rumus yang relevan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan berbagai teknik, hingga akhirnya diperoleh kesimpulan. Penelitian ini menerapkan beberapa metode analisis, meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 21.

Penelitian ini melibatkan seluruh 37 orang pegawai tetap di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo sebagai populasi dan sampel. Sesuai dengan metode *probability sampling* dan pendekatan sampling jenuh, setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Populasi adalah kelompok objek atau subjek dengan

karakteristik tertentu yang dipelajari untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2021)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Realitas Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel X1

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		rhitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Motivasi Kerja	X1.1	0,906	12,663	2,030	Valid	0,931	> 0,60 : Reliabel
	X1.2	0,861	10,015	2,030	Valid		
	X1.3	0,862	10,060	2,030	Valid		
	X1.4	0,909	12,903	2,030	Valid		
	X1.5	0,859	9,926	2,030	Valid		
	X1.6	0,751	6,729	2,030	Valid		
	X1.7	0,733	6,375	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,931 dengan demikian berarti semuaitem pernyataan untuk sub variabel Motivasi adalah reliabel karena *Alpha Cronbach* > 0,60.

Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		rhitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Lingkungan Kerja	X2.1	0,869	10,390	2,030	Valid	0,821	> 0,60 : Reliabel
	X2.2	0,886	11,304	2,030	Valid		
	X2.3	0,830	8,804	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,821 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel karena koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60.

Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Tabel 4. Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		rhitung	thitung	ttabel	Ket	Alpha	Ket
Variabel Produktivitas Kerja	Y1.1	0,873	10,590	2,030	Valid	0,898	> 0,60 : Reliabel
	Y1.2	0,820	8,476	2,030	Valid		
	Y1.3	0,852	9,628	2,030	Valid		
	Y1.4	0,797	7,807	2,030	Valid		
	Y1.5	0,897	12,005	2,030	Valid		

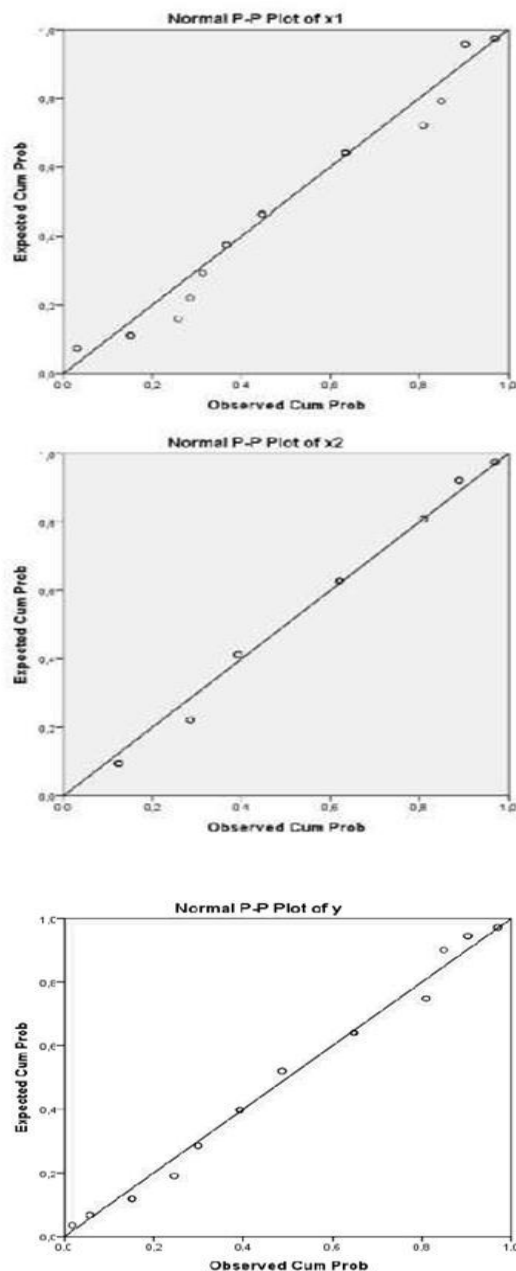
Sumber : Data Olahan 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Produktivitas Kerja keuangan menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,898 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel karena nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi model regresi mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi mendekati normal. Dalam penelitian ini, Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Hasilnya dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan *normal probability plot* menunjukkan distribusi data yang merata dan mengikuti garis diagonal, mengindikasikan distribusi normal. Untuk validasi, dilakukan *Uji Kolmogorov-Smirnov* yang memberikan hasil signifikan jika nilai *Sig* > 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan hipotesis diterima.

Tabel 5. Normalitas-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4054	11,4054	18,8378
	Std. Deviation	4,42505	1,83272	3,23620
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,168	,144
	Positive	,143	,157	,144
	Negative	-,154	-,168	-,127
		,938	1,020	,873
Kolmogorov-Smirnov Z		,342	,249	,431
Asymp. Sig. (2-tailed)				

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel *unstandardized residual* diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2- tailed) X_1 sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) X_2 sebesar 0,249 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) y sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang kuat, dengan koefisien korelasi mendekati 1. Kondisi ini mengganggu kualitas model regresi, karena akan menghasilkan koefisien regresi yang tidak stabil dan meningkatkan kesalahan estimasi. Dalam upaya mendeteksi multikolinearitas digunakan *Variance Inflating Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Ghozali, 2021). Alat ini penting dalam memastikan model regresi tetap valid dan interpretasi hasilnya dapat diandalkan. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 6. Multikolineritas coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	,509	,406		1,254	,219		
1	x1	,605	,045	,732	13,534	,000	,154	6,479
	x2	,426	,083	,276	5,109	,000	,154	6,479

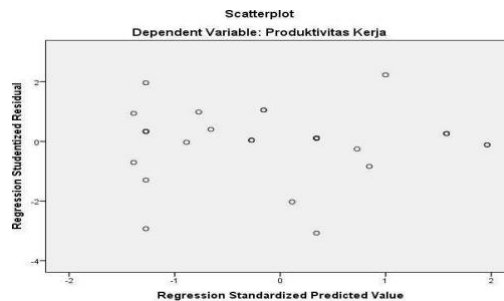
a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar (0,154>0,01) dan VIF sebesar (6.479<10) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heterokedastistas

Heterokedastistas akan mengakibatkan penaksiran koefisien–koefisien regresi menjadi

tidak efisien. Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam *plot* terpencar disekitaran angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Model persamaan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil yang diperoleh adalah Hasil analisis regresi dapat dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,509 + 0,605X_1 + 0,426X_2 + 0,015\epsilon$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan bahwa koefisien konstanta sebesar 0,509 mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berada pada kondisi nol atau tidak mengalami perubahan. Maka tingkat Produktifitas Kerja (Y) berada pada nilai dasar sebesar 0,509. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,605 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada Motivasi Kerja (X_1) berkontribusi terhadap kenaikan Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,605 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,426 mengungkapkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Lingkungan Kerja (X_2) akan mendorong peningkatan produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,426, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Simultan-Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 ^a	,985	,984	,39703

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

Model regresi dengan nilai *adjusted R-square* sebesar 0,985 menunjukkan bahwa *Motivasi Kerja* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) menjelaskan 98,5% variabilitas *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y), sementara 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 8. Uji F-ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	343,613	2	171,807	1089,906	,000 ^b
1	Residual	5,360	34	,158		
	Total	348,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai probabilitas. F hitung (*sig*) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Tabel 9. Uji T Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,509	,406		1,254	,219
1	x1	,605	,045	,732	13,534	,000
	x2	,426	,083	,276	5,109	,000

a. Dependent Variable: y

Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja pegawai (Y), dengan nilai $t_{hitung} = 13,534 > t_{tabel} = 2,030$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan. selain itu, Lingkungan Kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 5,109 > t_{tabel} = 2,030$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menegaskan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Produktivitas

Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM di Kota Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara bersama-sama maupun terpisah, meningkatkan produktifitas pegawai. Selain itu, meskipun model ini sudah cukup representatif, masih terdapat juga faktor luar yang mempengaruhi produktifitas. Data empiris yang diperoleh dari kuisioner dan laporan kinerja pegawai pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa produktifitas pegawai sangat optimal. Hal ini tercermin dari beban tugas yang diselesaikan dengan efektif dan efisien, serta kemampuan pegawai dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing. Keputusan dalam penempatan pegawai yang tepat juga berkontribusi terhadap peningkatan produktifitas.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM kota Gorontalo mengadakan *workshop* untuk meningkatkan keterampilan pegawai, yang membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. produktifitas kerja yang baik tercapai dengan peningkatan hasil, semangat kerja, dan pengembangan diri, yang pada akhirnya mendukung pencapaian

tujuan organisasi. produktifitas kerja mencerminkan efisiensi dan efektifitas, dimana keduanya saling berhubungan. Semakin tinggi efisiensi dan efektifitas, semakin tinggi pula produktifitas yang dihasilkan. Sebaliknya, jika keduanya rendah, dapat dipastikan ada masalah dalam manajemen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan Hasibuan (2020) dan Sinungan (2014) yang mendefinisikan produktifitas sebagai hasil kerja yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien (M. S. P. Hasibuan, 2020; Sinungan, 2014). Penelitian ini mendukung temuan I Made Ita Purnama dan I Wayan Mudhiartha Utama (2019), yang menunjukkan pengaruh signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja di sektor perhotelan (Purnama & Utama, 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo

Motivasi Kerja (X₁) Berpengaruh Positif Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Motivasi kerja (X₁) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai (Y), besarnya pengaruh ini merupakan penentu dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja pegawai dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner dari 7 indikator menunjukkan bahwa secara rata-rata 6 orang atau 16% memberikan jawaban selaku pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Secara rata-rata 8 orang atau 48% memberikan jawaban sering pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi kerja, menurut Mangkunegara (2018:61), adalah energi yang memicu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2018). Sutrisno (2017:109) menambahkan bahwa motivasi internal dan eksternal sebagai pendorong utama dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2017). Motivasi tinggi mendorong peningkatan kinerja, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menurut penelitian Primajaya (Primajaya, 2019). Studi ini sejalan dengan temuan Abdul Rahman Saleh (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktifitas karyawan PT. Inko Java secara signifikan (Saleh & Utomo, 2018), dan penelitian Kandung Joko Nugroho yang menemukan motivasi mempengaruhi produktifitas pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar secara signifikan (Kandung Joko Nugroho., 2021). Selain itu, penelitian Darmawan dan Setiawan (2020) di bidang pendidikan menemukan bahwa motivasi kerja adalah komponen utama yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat (Darmawan & Setiawan, 2020)

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM di Gorontalo.

Lingkungan Kerja (X₂) Berpengaruh Positif Parsial Terhadap Produktifitas Kerja

Sebagai hasil dari sebaran kuisisioner, data empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) berada pada kategori tinggi. Penyebabnya adalah karena lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai (Y). Ini sekaligus sebuah indikasi tentang betapa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman guna mendukung karyawan dan memicu peningkatan kinerja mereka.

Hubungan yang baik antar rekan kerja juga sangat penting untuk lingkungan kerja yang baik. Komunikasi yang efektif dan relasi yang erat dapat menjadikan tempat kerja menjadi nyaman dan menyenangkan. Produktifitas dan kesehatan fisik dan mental karyawan dipengaruhi pula dukungan dalam bentuk penghargaan, dan lingkungan kerja yang bersih dan diorganisir dengan baik, kebebasan pegawai dalam menyampaikan pendapat, terutama kepada atasan, telah digantikan oleh komunikasi satu arah yang sebelumnya banyak digunakan. Sistem

ini menciptakan tempat kerja yang lebih nyaman. Untuk menghasilkan lingkungan kerja yang ideal, pimpinan dan karyawan masing-masing harus punya kesadaran tentang kewajiban menciptakan hal ini. Menurunnya produktifitas yang dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung adalah masalah umum yang sering muncul.

Sedarmayanti (2011) mengartikan lingkungan fisik sebagai semua kondisi di lingkungan tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Sunyoto (2012:43) menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung aktifitas kerja. Wijayanto (2012:41), bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari organisasi yang mempengaruhi aktifitas dan kepentingan anggota (Wijayanto, 2012). Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas, kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, serta lingkungan non-fisik, seperti hubungan interpersonal, sangat berpengaruh terhadap motivasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Muhammad Johan Arif dkk (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor perwakilan BKKBN Propinsi Sumatera Barat (Arif et al., 2021). Nilai t-hitung adalah 3,664 kali lebih besar dari nilai t-tabelnya dan signifikansinya adalah 0,00. Studi oleh Maludin Panjaitan (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap produktifitas kerja (Panjaitan, 2020) dengan persamaan regresi sederhana $Y = 18,023 + 0,463X$. Karyawan akan lebih meningkat lagi kinerjanya jika berada di lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian Putri Utami (2022) juga mendukung temuan ini, dengan koefisien regresi sebesar 0,452 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pada Konveksi Kodo'c Collection (Utami, 2022). Dengan koefisien determinasi sebesar 32,5 %, variabel lingkungan kerja memengaruhi produktifitas secara signifikan, sementara faktor lain memengaruhi 67,5 %. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberi petunjuk bahwa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara fisik maupun non fisik, begitu penting untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statisitik pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungang Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PadaDinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
2. Motivasi Kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi danUKM Kota Gorontalo

Saran

1. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja pegawai, perlu dilakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel eksternal lain yang turut mempengaruhi produktifitas kerja pegawai, seperti pengetahuan dan keterampilan.
3. Bagi organisasi, penting untuk membangun budaya kerja yang positif melalui peningkatan komunikasi antar-pegawai, pemberian apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang mendukung kinerja optimal

Referensi

- Arif, M. J., Agussalim, M., & Delvianti. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat*. 3(4), 730–743.
- Busro Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Darmawan, A., & Setiawan, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(2), 45–56.
- Drucker, P. F. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. Routledge.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Kesepuluh). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, A. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Transaksional Dan Motivasi Kerja*. CV. Azka Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke). Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Henry Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). STIE YKPN Yogyakarta.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kandung Joko Nugroho. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 98–107.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Andi Offset.
- Makfod, M. F. Al. (2023). Motivasi Dan Minat Bekerja Karyawan Di Indonesia; Apakah Sesuai Dengan Syariat Islam. *Jebesh: Journal Of Economics Business Ethic And Science Histories*, 1(2), 53–60.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Balai Aksara.
- Nuraeni, A. (2023). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 112–120.
- Primajaya, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(2), 120–130.
- Prokopenko, J. (1987). *Productivity Management: A Practical Handbook*. International Labour Organization.
- Purnama, I. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Universitas Udayana, Bali.*, 8(9), 511-5631.
- R Reskar. (2001). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Cipta Mandiri*. Universitas Hasanuddin, Makassar.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1).
- Sardiman, A. M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. Al-Masraf. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181–191.
- Utami, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'c Collection. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(3), 45–55.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijayanto, D. S. (2012). *Pengantar Manajemen*. PT. Indeks.