



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV Merbabu Surabaya

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Productivity at CV Merbabu Surabaya

Muhammad Rizal Al Hafiz

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE IBMT Surabaya

*Corresponding Author: mrizalalhafiz@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 09 Jun, 2025

Revised: 27 Jul, 2025

Accepted: 24 Aug, 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

Keywords:

Work Environment, Work Motivation, Employee Productivity

DOI: [10.56338/jks.v8i8.8262](https://doi.org/10.56338/jks.v8i8.8262)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Merbabu Surabaya. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel terhadap produktivitas karyawan cukup besar, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan sebanyak 32 responden.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment and work motivation on employee productivity at CV Merbabu Surabaya. A conducive work environment and high work motivation are important factors in increasing employee productivity. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods to measure the relationship between the independent variables (work environment and work motivation) and the dependent variable (employee productivity). The results show that both the work environment and work motivation significantly affect employee productivity. The coefficient of determination indicates that the contribution of these two variables to employee productivity is quite substantial, while the remainder is influenced by other factors. Thus, this study provides practical implications for companies in designing strategies to improve employee performance. The study involved a total of 32 respondents.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan persaingan perusahaan yang ketat menjadikan efisiensi staf sebagai penentu utama keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan yang berhasil mengoptimalkan produktivitas karyawan mereka akan memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan, yang pada gilirannya memungkinkan pencapaian efisiensi operasional,

peningkatan kualitas produk atau layanan, serta realisasi tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya produktivitas karyawan dapat mengakibatkan kerugian finansial, penurunan kualitas, serta hilangnya peluang di pasar.

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, keterampilan, dan pengalaman, sementara faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, budaya perusahaan, serta dukungan dari manajemen.

Lingkungan dan motivasi tempat kerja berdampak besar pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik memengaruhi kinerja karyawan. Tata letak kantor, pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan, dan fasilitas merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik. Interaksi karyawan, komunikasi, budaya bisnis, gaya kepemimpinan, dan aturan serta prosedur manajemen SDM merupakan bagian dari lingkungan kerja nonfisik. Tempat kerja yang nyaman, aman, dan memotivasi membantu orang untuk fokus, bekerja secara efisien, dan produktif (Narto Otoluwa 2023)

Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal yang memengaruhi intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, menunjukkan inisiatif, dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, kompensasi yang adil, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta dukungan dan umpan balik dari atasan, turut mempengaruhi motivasi kerja. Pekerja yang termotivasi lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan lebih bersedia memberikan segalanya (Sofyan Hamid 2022) dalam penelitiannya juga memperkuat bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja

CV Merbabu Surabaya, distributor makanan dan minuman, berjuang untuk meningkatkan kinerja staf. CV Merbabu Surabaya harus memotivasi dan menyediakan lingkungan kerja yang positif dalam iklim bisnis yang semakin kompetitif. Namun, dari observasi awal, ada beberapa indikasi yang menunjukkan kemungkinan masalah terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja di CV Merbabu Surabaya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh masalah yang diamati termasuk tingkat absensi yang tinggi, keluhan tentang fasilitas kerja, dan kurangnya komunikasi antar karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi produktivitas staf CV Merbabu. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para manajer menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Desain

penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Merbabu Surabaya, yang berjumlah 48 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 32 orang yang aktif selama periode penelitian. Variabel lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik, sedangkan motivasi kerja dilihat dari lima indikator kebutuhan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh simultan maupun parsial dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas. Selain itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan software statistik dengan tingkat signifikansi 5% sebagai dasar pengambilan keputusan.

HASIL Uji Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	32	8,00	16,00	13,4375	2,44867
Motivasi Kerja	32	26,00	40,00	33,7188	4,65059
Produktivitas kerja	32	21,00	32,00	27,0313	4,09157
Valid N (listwise)	32				

Lingkungan Kerja

Variabel yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja melibatkan 32 responden, dengan nilai terendah 8,00 dan tertinggi 16,00. Skor rata-rata (mean) untuk Lingkungan Kerja adalah 13,4375, sedangkan standar deviasi (simpangan baku) tercatat sebesar 2,44867. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka berada pada kualitas yang baik, dan perbedaan dalam penilaian di antara responden tidak terlalu signifikan.

Motivasi Kerja

Untuk variabel Motivasi Kerja, sebanyak 32 responden memberikan nilai, dengan skor terendah 26,00 dan tertinggi 40,00. Nilai rata-rata untuk Motivasi Kerja tercatat sebesar 33,7188, dengan simpangan baku mencapai 4,65059. Ini menegaskan bahwa tingkat motivasi

di antara responden umumnya cukup tinggi, namun terdapat variasi yang cukup signifikan dalam motivasi kerja masing-masing responden

Produktivitas Kerja

Variabel Produktivitas Kerja juga melibatkan 32 responden, dengan nilai minimum 21,00 dan maksimum 32,00. Rata-rata skor untuk Produktivitas Kerja adalah 27,0313, dan simpangan baku yang tercatat adalah 4,09157. Ini berarti bahwa produktivitas kerja para responden berada pada tingkat yang cukup memuaskan, dan terdapat perbedaan yang cukup besar dalam skor antara responden

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas X1 Lingkungan Kerja

Pernyataan	Person corellation	Sig (2-tailed)	r-table	Keterangan
X _{1.1}	0,684	0,001	0,3388	Valid
X _{1.2}	0,794	0,001	0,3388	Valid
X _{1.3}	0,798	0,001	0,3388	Valid
X _{1.4}	0,827	0,001	0,3388	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, dan X_{1.4}) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Person correlation masing-masing item yang seluruhnya lebih besar dari nilai r-table sebesar 0,3388, serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang semuanya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05

Tabel 3. Hasil uji validitas X2 Motivasi Kerja

Pernyataan	Person corellation	Sig (2-tailed)	r-table	Keterangan
X _{2.1}	0,836	0,001	0,3388	Valid
X _{2.2}	0,781	0,001	0,3388	Valid
X _{2.3}	0,545	0,001	0,3388	Valid
X _{2.4}	0,473	0,006	0,3388	Valid
X _{2.5}	0,763	0,001	0,3388	Valid
X _{2.6}	0,495	0,004	0,3388	Valid
X _{2.7}	0,578	0,001	0,3388	Valid
X _{2.8}	0,771	0,001	0,3388	Valid

X _{2.9}	0,708	0,001	0,3388	Valid
X _{2.10}	0,739	0,001	0,3388	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_{2.1} hingga X_{2.10}) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Person correlation setiap item yang semuanya lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,3388, serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang seluruhnya berada di bawah 0,05

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y Produktivitas Karyawan

<i>Pernyataan</i>	<i>Person correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	<i>r-table</i>	<i>Keterangan</i>
Y ₁	0,694	0,001	0,3388	Valid
Y ₂	0,565	0,001	0,3388	Valid
Y ₃	0,785	0,001	0,3388	Valid
Y ₄	0,773	0,001	0,3388	Valid
Y ₅	0,816	0,001	0,3388	Valid
Y ₆	0,785	0,001	0,3388	Valid
Y ₇	0,721	0,001	0,3388	Valid
Y ₈	0,673	0,001	0,3388	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji validitas berhasil, maka semua item pernyataan dalam variabel produktivitas karyawan (Y₁ hingga Y₈) dianggap valid. Hal ini terbukti karena semua nilai korelasi Person pada item tersebut lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,3388 dan semua nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,001 atau lebih rendah dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X₁,X₂ dan Y

Variabel	Nilai cronbach alpha	Nilai batas	Keterangan
Lingkungan kerja X ₁	0,772	0,60	Reliabel
Motivasi kerja X ₂	0,851	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan Y	0,868	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, ketiga variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Produktivitas Karyawan (Y), masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,772, 0,851, dan 0,868. Dapat disimpulkan bahwa

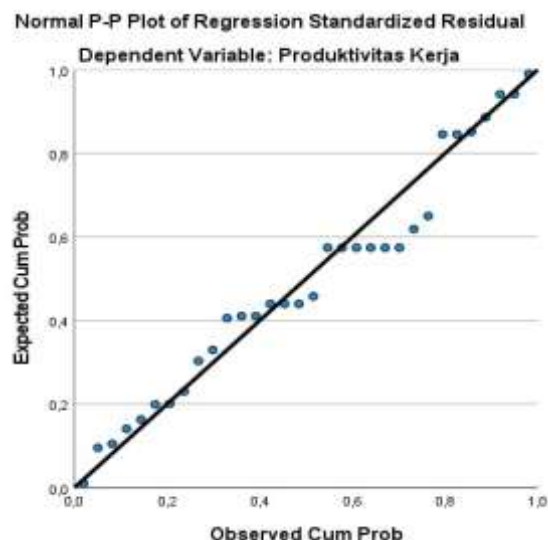
instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut reliabel karena semua nilai tersebut lebih besar dari nilai batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean:	,0000000
	Std. Deviation	2,33945155
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,090
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,100
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,093
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,086
		,101

Baik nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) maupun Monte Carlo Sig. (2-tailed) untuk data residual yang disediakan dalam output Software pengelola data statistik lebih besar dari 0,05, yaitu masing-masing sebesar 0,142 dan 0,100. Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot dari Sisa Standar Regresi untuk variabel dependen Produktivitas Kerja yang di sertakan, dapat diuraikan bahwa sebagian besar titik residual dalam grafik tersebut terletak di dekat garis diagonal (garis normalitas). Ini menunjukkan bahwa distribusi residual cenderung mendekati bentuk normal. Semakin dekat

posisi titik-titik tersebut terhadap garis diagonal, berarti distribusi data residual semakin normal. Oleh karena itu, analisis visual dari grafik P-P Plot ini menegaskan hasil dari uji statistik sebelumnya, yaitu bahwa data residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,828	3,189		,887	,382		
	Lingkungan Kerja	,120	,299	,072	,403	,690	,353	2,832
	Motivasi Kerja	,670	,157	,761	4,261	<,001	,353	2,832

Baik variabel Lingkungan Kerja maupun Motivasi Kerja dalam tabel tersebut memiliki nilai VIF sebesar 2,832 dan nilai toleransi sebesar 0,353, yang jauh lebih rendah dari batas VIF krusial sebesar 10, yang menunjukkan bahwa multikolinearitas bukanlah suatu masalah. Selain itu, koefisien beta untuk variabel motivasi kerja adalah 0,761 dan lebih kecil dari 0,001, oleh karena itu memiliki dampak yang cukup besar pada variabel dependen. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang memiliki beta 0,072 dan nilai signifikansi sebesar 0,690 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, model regresi ini sah tanpa adanya isu multikolinearitas, dan Motivasi Kerja dianggap sebagai variabel yang memiliki kontribusi signifikan dalam memengaruhi hasil.

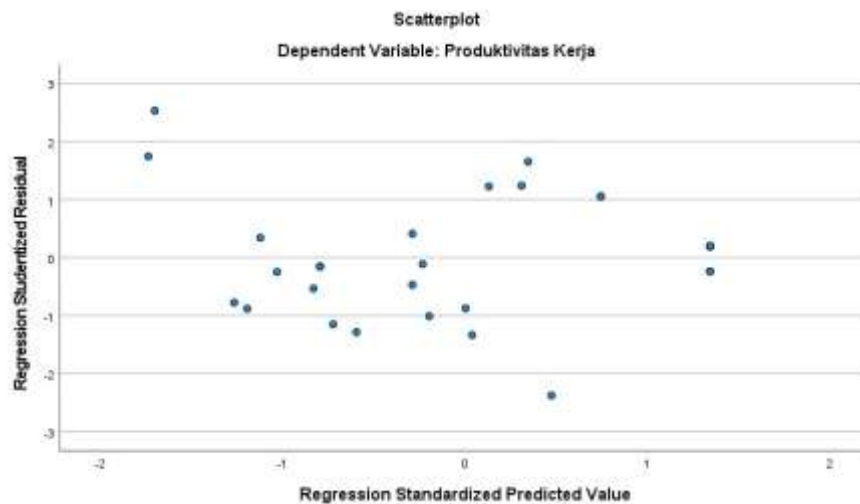
**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas
Hubungan Produktivitas karyawan (y) dan Motivasi Kerja (X₂)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas karyawan * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	499,769	11	45,434	47,327	<,001
		Linearity	348,354	1	348,354	362,869	<,001
		Deviation from Linearity	151,414	10	15,141	15,772	<,001
	Within Groups		19,200	20	,960		
	Total		518,969	31			

Menurut Tabel 9 mengenai hasil uji linearitas antara Produktivitas Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X₂), diperoleh nilai Sum of Squares untuk 'Linearitas' sebesar 499,769 dengan derajat kebebasan (df) 1, Mean Square 499,769, nilai F mencapai 67,327, dan signifikansi (Sig)

kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara produktivitas karyawan dan motivasi kerja. Selain itu, nilai 'Penyimpangan dari Linearitas' adalah 151,414 dengan df 10, Mean Square 15,141, nilai F sebesar 15,772, dan $\text{sig} < 0,001$, yang mengindikasikan terdapat penyimpangan dari linearitas, tetapi tidak bersifat dominan. Nilai 'Dalam Kelompok' tercatat sebesar 19,300 dengan df 20 dan Mean Square 0,960, sementara total variasi data adalah 518,969. Mengingat seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,001, dapat disimpulkan bahwa secara statistik, hubungan antara produktivitas karyawan dan motivasi kerja adalah linear dan signifikan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik sebar antara nilai residual standar dan nilai prediksi standar, dapat dilihat bahwa penyebaran titik data tampak acak tanpa pola tertentu, seperti pola berbentuk kerucut atau lengkungan. Varians residual yang konstan ditunjukkan oleh titik-titik yang tersebar merata di atas dan di bawah garis nol. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang dimaksud tidak mengalami heteroskedastisitas, suatu kondisi yang penting untuk model regresi yang akurat dan, sebagai tambahan, untuk interpretasi temuan analisis yang lebih andal.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,828	3,189		,887	,382
	Lingkungan kerja	,120	,299	,072	,403	,690
	Motivasi Kerja	,670	,157	,761	4,261	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Rumus regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari analisis regresi linier berganda yang disajikan: $Y = 2,828 + 0,120X_1 + 0,670X_2$, di mana X_1 menunjukkan Lingkungan Kerja dan X_2 menunjukkan Motivasi Kerja. Produktivitas kerja diprediksi mencapai 2,828 ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak hadir, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta 2,828. Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,120 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan di Lingkungan Kerja, menurut koefisien regresi 0,120 untuk Lingkungan Kerja. Akan tetapi, pengaruh ini tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig) mencapai 0,690, yang lebih tinggi dari 0,05. Namun, efek ini signifikan secara statistik ($Sig < 0,001$) karena koefisien regresi untuk Motivasi Kerja adalah 0,670, yang berarti bahwa kenaikan satu unit dalam Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan 0,670 unit dalam Produktivitas Kerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja tidak menunjukkan dampak substansial pada produktivitas kerja, tetapi motivasi kerja menunjukkan dampak. Hal ini dapat disimpulkan dari persamaan $Y = 2,828 + 0,120X_1 + 0,670X_2$.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,651	2,41878

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

Menurut uji koefisien determinasi (R^2), terdapat hubungan substansial antara motivasi kerja dan produktivitas serta lingkungan kerja. Kedua variabel independen ini sangat terkait dengan produktivitas di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) yang tinggi sebesar 0,820. Namun, dengan nilai R Kuadrat sebesar 0,673, dapat menyimpulkan

bahwa motivasi dan lingkungan tempat kerja menyumbang 67,3% varians dalam produktivitas, sedangkan variabel penjelas menyumbang 32,7% sisanya. Relevansi dan stabilitas model yang berkelanjutan didukung oleh nilai R Kuadrat yang diperbarui sebesar 0,651, yang selanjutnya mendukung temuan ini. Kesalahan standar estimasi sebesar 2,41878 menunjukkan bahwa model tersebut sangat akurat dalam memprediksi produktivitas di tempat kerja. Penemuan ini menunjukkan pentingnya motivasi intrinsik dan lingkungan tempat kerja dalam meningkatkan produktivitas, sementara faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini mungkin masih memiliki peran.

Uji Hipotesis

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji F X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,305	2	174,652	29,853	<,001 ^b
	Residual	169,664	29	5,850		
	Total	518,969	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Nilai F hitung adalah 29,853, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 12. Penelitian ini melibatkan 32 responden, sehingga derajat bebas regresi adalah 2 dan derajat residual adalah 29. Dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ masing-masing, nilai F tabel adalah 3,32. Dengan demikian, F hitung (29,853) jauh lebih besar dari F tabel (3,32) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor ini benar-benar berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,664	3,037		3,841	<,001
	Lingkungan Kerja	1,144	,222	,684	5,141	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari penggambaran regresi linier biasa pada gambar: Efisiensi Karyawan = $11,664 + 1,144 \times \text{Lingkungan Kerja}$. Ketika nilai Lingkungan Kerja adalah nol, Produktivitas Kerja yang diproyeksikan adalah 11,664, yang merupakan konstanta. Produktivitas Kerja meningkat sebesar 1,144 poin untuk setiap kenaikan satu poin dalam Lingkungan Kerja, menurut koefisien regresi 1,144 poin untuk Lingkungan Kerja. Uji-t menghasilkan t-hitung sebesar 5,141 dan nilai Sig di bawah 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan 32 partisipan, memiliki 30 derajat kebebasan (df), yang menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,042 pada tingkat signifikansi 5% (dua sisi). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai t hitung sebesar 5,141 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042 dan nilai Sig kurang dari 0,05. Selanjutnya nilai beta sebesar 0,684 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja, berdasarkan hasil uji t dan rumus regresi $Y = 11,664 + 1,144X$. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,141 dan taraf signifikansi kurang dari 0,001 (kurang dari 0,05).

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,726	3,134		,870	,391
	Motivasi Kerja	,721	,092	,819	7,826	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil persamaan regresi berikut dari hasil regresi linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel: Motivasi Kerja dikalikan dengan Produktivitas Kerja sama dengan 2,726. Jika nilai motivasi kerja adalah nol, maka nilai produktivitas kerja yang diantisipasi adalah 2,726, menurut konstanta. Dengan koefisien regresi 0,721 untuk motivasi kerja, dapat melihat bahwa kenaikan motivasi satu poin menghasilkan peningkatan produktivitas sebesar 0,721 poin. Dengan nilai Sig kurang dari 0,001, secara signifikan lebih rendah dari 0,05, nilai t yang dihitung untuk Motivasi Kerja dalam uji-t adalah 7,826. Ada 32 peserta dalam survei, 30 derajat kebebasan (df), dan nilai t-tabel 2,042 pada tingkat signifikansi 5% (dua sisi). Mengingat nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,042 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($t\text{-hit} = 5,141 > t\text{-tabel} = 2,042$; signifikansi $< 0,001$). Setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas dengan koefisien regresi 1,144.

Hasil ini sejalan dengan temuan Narto Irawan dkk (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, meliputi elemen fisik dan non-fisik seperti pencahayaan dan tata ruang, mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Studi Sholeha dkk (2024) juga mendukung bahwa lingkungan kerja fisik berdampak langsung pada hasil kerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh studi di sektor perbankan oleh Hana Veronika dkk (2021), yang menegaskan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja, yang secara konseptual juga merupakan refleksi dari produktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian mendapati motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas ($t\text{-hit} = 7,826 > t\text{-tabel} = 2,042$; signifikansi $< 0,001$), dengan koefisien regresi 0,721. Setiap kenaikan satu skala motivasi menghasilkan peningkatan produktivitas.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Ely Rohayati Lestari dkk (2021) yang menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pemerintah. Studi Hamid (2022) pada sektor swasta juga menegaskan bahwa motivasi berperan besar dalam menaikkan produktivitas; baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara parsial dan simultan memberikan dampak positif. Hana Asyfa dkk (2023) memperkuat bahwa motivasi dan penghargaan secara statistik berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas ($F\text{-hit} = 29,853 > F\text{-tabel} = 3,32$; signifikansi $< 0,001$), dengan R^2 sebesar 0,673. Artinya, 67,3% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama. Narto dkk (2023) dan Hamid (2022) telah menegaskan secara statistik bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja menghasilkan peningkatan produktivitas secara menyeluruh. Hasil serupa ditemukan oleh Hana Asyfa dkk (2023) pada perusahaan jasa, yang mendorong manajemen untuk memperbaiki kedua aspek dalam rangka mencapai produktivitas maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di CV Merbabu Surabaya memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil

analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas, dengan nilai t-hitung sebesar 5,141 yang jauh lebih tinggi dari t-tabel 2,042 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara substansial.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai t-hitung mencapai 7,826 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan berperan penting dalam mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Peningkatan motivasi kerja, baik melalui insentif maupun pengembangan karir, dapat meningkatkan dedikasi dan kinerja karyawan di perusahaan.

Akhirnya, baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Merbabu Surabaya. Uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 29,853, yang jauh lebih besar dari F-tabel 3,32, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Kedua variabel ini menjelaskan 67,3% varians dalam produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan yang baik terhadap lingkungan kerja dan motivasi karyawan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1):287–98.
- Ajijah, Anisa Hasna Nur, Yulia Khoerunnisa, Dwi Kurnia Hidayanto, and Rosid Rosid. 2021. "Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)." *Jurnal Publisitas* 8(1):1–10. doi: 10.37858/publisitas.v8i1.56.
- Andika Rindi, dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):189–204.
- Aulia, Sofiatul, and Heru Baskoro. 2022. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 10(1):101–8.
- Ghozali, Imam, and Dwi Ratmono. 2017. "Buku Ghazali Dan Ratmono.Pdf."
- Karimah Azzahra, Waffa, Fanji Wijaya, and Dadan Abdul Aziz Mubarak. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 4(1):270–77. doi: 10.47709/jebma.v4i1.362 1.
- Mulyani, Sri, Suprayitno, and Marjam Desma Rahadhini. 2022. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali." *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)* 22(3):207–16.
- Nining, A., S., Jaenab, and Wulandari. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima.” *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1(4):392–405.
- Otoluwa, Irawan Narto, Hasdiana Burhan, and Adnan Hasan. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros.” *YUME : Journal of Management* 6(2):301–10.
- Stit, Abdurrahim, and Palapa Nusanatara. 2021. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai.” *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah* 3(2):290–302.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” *JURNAL SeMaRaK* 1(1):66–82. doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- Supriadi, Adih, Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge, Afriyana Amelia Nuryadin, Agus Hakri Bokingo, and Fiesty Utami. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 106.
- Sutrisno, Edy. 2021. “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Kencana Prenada Media Group* 244.
- Tulnisah, Ika, and Jaenab Jaenab. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 2(2):151–61. doi: 10.55606/jurrie.v2i2.1606.
- Veronika, Hana, Suoth Bidara, and William A. Areros. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau.” *Jurnal Manajemen* 2(6):465–70.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3(2):1–10.
- Winarsih, Wiwin, Aries Veronica, and Efidiyana Efidiyana. 2020. “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang.” *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)* 2(2):181–91. doi: 10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272.