



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Ulvia Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pgris Palembang

Abstract

Received: 3 Oktober 2024

Revised: 12 Oktober 2024

Accepted: 30 Oktober 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 77 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji f menunjukkan lingkungan kerja (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara persial ada pengaruh produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara persial ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil pembahasan uji f secara bersama-sama diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat diterangkan bahwa ada pengaruh yang signifikan anatara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Keywords: Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

(*) Corresponding Author: ulvia@gmail.com

How to Cite: Wulandari, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 843-856. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11384>

INTRODUCTION

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam organisasi agar instansi mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Pegawai adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi setiap kantor. Namun, memberikan instruksi tidaklah mudah karena setiap pegawai memiliki pemikiran, perilaku, dan latar belakang yang berbeda. Karna, pimpinan kantor tentu dapat memotivasi pegawainya untuk terus bekerja dengan baik dengan terus meningkatkan produktivitas pegawai secara tepat, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjaga motivasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Menurut Busro (2018:344) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk menghasilkan produk dan layanan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau sesuai dengan rencana.

Menurut Sedarmayati (2017:26) lingkungan kerja adalah tempat dengan ruangan-ruangan pendukung ganda bagi banyak kelompok akan mendekati arahan perusahaan atau lembaga sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan pada biasanya, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yang disebut lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitarnya tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Dan lingkungan kerja



fisik adalah semua kondisi yang berhubungan pekerjaan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki energi yang cukup untuk mengejar tujuan mereka. Di sisi lain, pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya mungkin merasa kesulitan dan gagal dalam melaksanakan tugas mereka jika kekurangan motivasi. Sebaliknya, jika mereka memiliki motivasi yang cukup, mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan optimal.

Hasil yang di dapat untuk produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan efisiensi dan efektivitas pelayanan Sekretaria DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam memberikan kualitas pelayanan kerja terhadap anggota DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang tergabung dalam alat kelengkapan DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Produktivitas ini merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas serta fungsinya dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan produktivitas kerja pegawai dalam dalam menjalankan tugas dan fungsinya sudah cukup baik. Sudah cukup efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini bisa dilihat dengan, dimana pegawai dalam sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya dengan tidak menunda pekerjaan yang ada, dimana ketika dalam pelaksanaan rapat atau kunjungan para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan langsung menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu dengan menyiapkan rapat, menyiapkan kunjungan, serta membuat laporan.

Pegawai dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja mereka, tetapi produktivitas mereka dapat dipengaruhi secara positif oleh lingkungan yang nyaman dan kondusif. Kemudahan dalam melaksanakan tugas pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, dan semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas pegawai.

DPRD Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas legislasi, anggaran, dan pengawasan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Kantor sekretariatnya dipimpin oleh seseorang sekretaris yang bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan dibina oleh sekretaris daerah. Bagian humas masyarakat dan protokol merupakan salah satu bagian yang dibawah oleh sekretariat dan bertugas menginformasikan, mendokumentasikan, mencatat, dan mengatur kegiatan di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja dan motivasi yang baik dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Hasil dari pengamatan selama yang dihadapi oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam lingkungan kerja mereka antara lain adalah bangunan yang sudah tua atau warna dinding yang kurang terang, yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai saat menjalankan tugas kantor. Motivasi

pegawai juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja selain lingkungan kerja. Karena tanpa motivasi yang memadai, seseorang mungkin tidak akan berusaha maksimal untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, dorongan dan motivasi yang diberikan pada pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sangat penting agar mereka mau menggunakan seluruh potensinya.

Penelitian yang terdahulu dijadikan sebagai acuan bagi peneliti ini adalah peneliti yang telah diteliti oleh Ryani Dhyana, Parashakti, Dewi Noviyanti (2021), lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan**”.

METHODS

Menurut Sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang dipilih adalah metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Objek pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, lokasi tempat penelitian di JL. Kapten A. Rivai No.1, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Barat.I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 1

Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X₁)

	Indikator	Frekuensi					TOTAL	Presentase				
		SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS
TOTAL												
100%	P1	30	21	17	8	1	77	40%	27%	22%	10%	1%
100%	P2	29	24	19	5	0	77	38%	31%	25%	6%	0%
100%	P3	32	27	16	2	0	77	42%	35%	21%	2%	0%
100%	P4	30	25	18	4	0	77	40%	32%	23%	5%	0%
100%	P5	30	27	15	4	1	77	40%	35%	19%	5%	1%
100%	P6	27	22	24	3	1	77	35%	29%	31%	4%	1%

100%	P7	32	25	18	2	0	77	42%	32%	23%	2%	0%
100%	P8	28	23	18	8	0	77	36%	30%	23%	10%	0%
100%	P9	30	26	19	1	1	77	40%	34%	25%	1%	1%
100%	P10	24	25	23	4	1	77	32%	32%	30%	5%	1%
100%	Jumlah	292	245	187	41	5	770	385%	317%	242%	50%	5%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (X_1) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang banyak menjawab ialah sangat setuju (SS) dengan jumlah 292 respon, yang kedua yaitu setuju (S) dengan jumlah 245 respon, ragu-ragu (RR) dengan jumlah 187 respon, tidak setuju (TS) yaitu 41 dan sangat tidak setuju (STS) yaitu 5.

Tanggapan Responden Motivasi (X_2)

Tabel 2. Tanggapan Responden Motivasi (X_2)

Indikator	Frekuensi					TOTAL	Presentase					
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
TOTAL												
100%	P1	30	41	2	2	2	77	40%	54%	2%	2%	2%
100%	P2	29	22	21	4	1	77	38%	29%	27%	5%	1%
100%	P3	27	21	23	5	1	77	35%	28%	30%	6%	1%
100%	P4	34	19	20	2	2	77	45%	25%	26%	2%	2%
100%	P5	31	20	22	3	1	77	41%	26%	28%	4%	1%
100%	P6	30	22	21	4	0	77	40%	28%	27%	5%	0%
100%	P7	29	24	23	1	0	77	38%	31%	30%	1%	0%
100%	P8	31	20	21	5	0	77	41%	26%	27%	6%	0%
100%	P9	31	23	17	5	1	77	41%	30%	22%	6%	1%
100%	P10	31	21	21	2	2	77	41%	28%	27%	2%	2%
100%	Jumlah	303	233	191	33	10	770	399%	305%	257%	39%	10%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa respon terbanyak pada motivasi (X_2) yaitu sangat setuju (SS) dengan jumlah 303 respon, yang kedua ialah setuju (S) dengan jumlah 233 respon, ragu-ragu (RR) 191 respon, tidak setuju (TS) 33 respon, sangat tidak setuju (STS) 10.

Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Tabel 3. Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pegawai

Indikator	Frekuensi					TOTAL	Presentase					
	SS	S	RR	TS	STS		SS	S	RR	TS	STS	
TOTAL												
P1	29	28	17	2	1	77	38 %	37%	22%	2%	1%	
100%												
P2	30	25	21	1	0	77	40%	32%	27%	1%	0%	
100%												
P3	30	29	17	1	0	77	40%	27%	22%	1%	0%	
100%												
P4	27	23	22	5	0	77	35%	30%	29%	6%	0%	
100%												
P5	30	29	17	1	0	77	40%	37%	22%	1%	0%	
100%												
P6	30	25	19	3	0	77	40%	31%	25%	4%	0%	
100%												
P7	30	27	16	2	2	77	40%	35%	21%	2%	2%	
100%												
P8	32	20	21	2	2	77	42%	26%	28%	2%	2%	
100%												
P9	33	20	19	4	1	77	43%	26%	25%	5%	1%	
100%												
P10	32	22	21	1	1	77	42%	29%	27%	1%	1%	
100%												
Jumlah	303	248	190	22	7	770	400%	280%	248%	25%	7%	
100%												

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa respon terbanyak terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu sangat setuju (SS) dengan jumlah 303 respon, yang kedua setuju (S) dengan jumlah 248 respon, ragu-ragu (RR) 198, tidak setuju (TS) 22, dan sangat tidak setuju (STS) 7.

Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Uji Validitas

a. Hasil Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Variabel lingkungan kerja (X_1) diukur dengan 10 butir pertanyaan/pernyataan. Uji coba instrument telah dilakukan validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada signifikan $\alpha = 0,05$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja(X_1)

Item	Sig(2-tailed)	α	Keterangan
X1.1	0,000	<0,05	Valid
X1.2	0,000	<0,05	Valid
X1.3	0,000	<0,05	Valid
X1.4	0,025	<0,05	Valid
X1.5	0,000	<0,05	Valid
X1.6	0,000	<0,05	Valid
X1.7	0,035	<0,05	Valid
X1.8	0,000	<0,05	Valid
X1.9	0,000	<0,05	Valid

X1.10	0,001	<0,05	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data di primer diolah tahun (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan/ pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_1) yang diuji coba keseluruhannya valid. Keterangan valid tersebut dikarenakan nilai signifikannya $< 0,05$. Dalam hal ini dapat diperlihatkan butir yang dijadikan indikator variabel konflik kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi (X_2) di ukur dengan 10 pertanyaan/ pernyataan. Uji coba instrument telah dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Item	Sig(2-tailed)	α	Keterangan
X2.1	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,000	<0,05	Valid
X2.5	0,000	<0,05	Valid
X2.6	0,000	<0,05	Valid
X2.7	0,000	<0,05	Valid
X2.8	0,000	<0,05	Valid
X2.9	0,000	<0,05	Valid
X2.10	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan/ pernyataan dari motivasi (X_2) yang diuji coba keseluruhannya valid.

c. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel produktivitas kerja pegawai (Y) di ukur dengan 10 butir pertanyaan/ pernyataan. Uji coba instrument telah dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Item	Sig(2-tailed)	α	Keterangan
Y.1	0,000	<0,05	Valid
Y.2	0,000	<0,05	Valid
Y.3	0,000	<0,05	Valid
Y.4	0,000	<0,05	Valid
Y.5	0,000	<0,05	Valid
Y.6	0,000	<0,05	Valid
Y.7	0,000	<0,05	Valid
Y.8	0,000	<0,05	Valid
Y.9	0,000	<0,05	Valid
Y.10	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan/ pernyataan pada tabel produktivitas kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sig $< \alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini

dapat dikatakan butir yang dijadikan indikator variabel produktivitas kerja pegawai telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji ini dipergunakan agar alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)		Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	0,676	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,829	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja Pegawai (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil dari tabel diatas uji reliabilitas dihitung menggunakan program *SPSS versi 25* dengan membandingkan *Cronbach Alpha* $0,676 > 0,60$ terdapat pada variabel lingkungan kerja (X₁) variabel motivasi (X₂) yaitu $0,829 > 0,60$ dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu $0,736 > 0,60$ sehingga semua item tersebut dinyatakan reliabel. Berarti bahwa pertanyaan/ pernyataan merupakan indikator dari X₁ X₂ dan Y dalam penelitian ini yaitu reliabel dan layak sesuai kajian teori.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini analisis dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	$\alpha < 0,05$	Keterangan
Lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai	0,200	0,05	normal

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga dengan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai tolerance semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	Tolerance
VIF			
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	1,000	1,000
2	Motivasi (X ₂)	1,000	1,000

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variabel yaitu lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) adalah 1,000 berarti lebih dari 0,1 dan nilai VIF adalah 1,000 berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan uji gletser yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual dari modal yang diestimasi terhadap variabel independent. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,696	> 0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X ₂)	0,286	> 0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan kedua variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,696 lebih besar dari 0,05 dan variabel motivasi (X₂) sebesar 0,286 lebih besar dari 0,05. M

aka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel bebas dengan variabel terkait menggunakan program SPSS versi 25. Berikut hasil analisis dalam penelitian ini:

Tabel 11

Analisis Regresi Linier Sederhana

Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(constant)	17.368	4.487			3.871
Lingkungan Kerja	0,568	0,110	0,512		5.157

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 17.368 + 0,566 X_1 + 0,110$$

Berdasarkan tabel diatas uji regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan besarnya variabel lingkungan kerja terdapat produktivitas diperoleh nilai a = 17.368 angka ini adalah angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika bernilai nol (0) lingkungan kerja (X1), maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 17. 368 dan nilai b = 0,566 angka koefiisen regresi.

**Tabel 12. Analisis Regresi Linier Sederhana
Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)**

Variabel	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(constant)	21.704	3.080			7.047
Lingkungan Kerja	0,471	0,077	0,578		6.131

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 21.704 + 0,471 X_2 + 0,077$$

Berdasarkan tabel diatas uji regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan besarnya variabel lingkungan kerja terdapat produktivitas diperoleh nilai a = 21.704 angka ini adalah angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika bernilai nol (0) lingkungan kerja (X1), maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 21.704 dan nilai b = 0,077 angka koefiisen regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara persial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu satuan variabel dependent.

Tabel 13. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
α (Constant)	-1.183	4.111			-.288
Lingkungan kerja	0,564	0,082	0,510		6.889
Motivasi	0,470	0,060	0,576	7.784	0,000

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta dari hasil penelitian di peroleh sebesar -1.183 dan koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,564 dan koefisien korelasi motivasi (X2) sebesar 0,470 sehingga persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel

produktivitas kerja pegawai (Y) berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui persamaan regresi sbb:

$$Y = -1.183 + 0,564X_1 + 0,470X_2$$

Penjelasan nilai koefisien regresi sebesar -1.183 berarti lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) bernilai 0. Maka produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar -1.183 satuan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,564 satuan menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja (X₁) dan naikan 1 satuan dan motivasi (X₂) dianggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,564 satuan, begitupun sebaliknya. Nilai koefisien regresi sebesar 0,470 satuan menunjukan bahwa jika motivasi (X₂) dinaikan 1 satuan dan lingkungan kerja (X₁) di anggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,470 satuan begitupun sebaliknya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yaitu angka yang di gunakan untuk mengetahui koefisien korelasi yang di berikan satu variabel atau lebih yaitu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 14. Analisis Determinasi Model Summary

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std.error of the estimate
Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai	0,771	0,594	0,583	3.258

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Squared (R²) adalah 0,594 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 59,4% sedangkan 40,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang seperti gaya kepemimpinan pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji T (secara persial)

Uji t menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X₁) motivasi (X₂) secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Uji t

Variabel	Signifikan	α = 0,05	Keterangan
Lingkungan kerja	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi	0,000	0,05	Signifikan

a. dependent Variabel : Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel diatas hasil menunjukkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Sedangkan nilai signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Uji F (secara simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap dependen secara serempak. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16.

Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	646.268	1	646.268	37.587		
Produktivitas kerja pegawai	1289.550	75	17.194	0,000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). H_0 di tolak H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

DISCUSSION

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menerangkan nilai signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara persial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini pada dasarnya, lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung akan menciptakan suasana positif ditempat kerja. Ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, berkolaborasi, berinovasi, dan merasa dihargai. Sebagai hasilnya, produktivitas kerja pegawai meningkat dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun lebih baik.

Maka hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh Ingati Zagoto (2019) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memacu peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel motivasi (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini motivasi sebuah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja yang memiliki motivasi yang tinggi. Disinilah, pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya mungkin merasa kesulitan dan gagal dalam melaksanakan tugas mereka jika kekurangan motivasi, sebaliknya jika mereka memiliki motivasi yang cukup, mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan optimal dan produktivitas kerja pegawai akan lebih baik.

dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan anatar motivasi secara persial terhadap produktivitas kerja pegawaipada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh Ingati Zagoto (2019) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Nias Selatan. Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Nias Sealatan. Dari hasil penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai

Dari hasil simultan uji f diatas diperoleh hasil sebesar 54.162 sementara untuk dengan signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$ sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan model regresi hipotesis menyatakan bahwa variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil penelitian ini didapat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Juniati (2020) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten indramayu. Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Ingati Zagoto (2019) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kejaksaan negeri kabupaten nias selatan.

CONCLUSION

Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t 7,047 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t 6.131 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini bahwa nilai f sebesar 37.587 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh signifikan.

REFERENCES

- A.A. anwar prabu mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja rosdakarya.
- A.M, Sardiman (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintaro & Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja pegawai*, cetakan 1. Yogyakarta: gava media.
- Bukit, Benjamin et al, (2017) *pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta, ZHR Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: prenameidia group.
- Edy Sutrisno (2020) *manajemen sumber daya manusia*. Kencana prenameidia Group, Jakarta.
- Ernie junianti, Nurjanah Rahayuningsih, Surianti. 2020. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal investasi*. 6(2). 110-118.
- Fakultas, Ekonomi. 2022. *Pedoman penulisan skripsi*. Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* 25. Badan penerbit universitas diponegoro: semarang.
- Hasibuan, Melayu SP. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. bumi aksara.

- Ingati Zagoto.2019. pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kejaksaan negeri kabupaten nias selatan. *Skripsi studi manajemen*.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D.2018. *SPPS panduan mudah olah data bagi mahasiswa & umum*. Yogyakarta: cv. Andi offiset. selamba. jakarta.
- Ryani Dhyhan Parashakti, Dewi Noviyant. 2021. Pengaruh lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal ekonomi bisnis, manajemen dan akuntansi*. 1(2). 127-136.
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayati. 2018. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar maju.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *metode penelitian manajemen*. Bandung: cv. alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka
- Sutrisno,E. 2017 *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, Jakarta.
- Widodo, Agus wahyu dan diva kurnianingtyas.2017. *sistem basis data*. malang: UB Press.